

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

Les Conventions Collectives

relatives aux Conditions du Travail

EN DROIT FRANÇAIS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le mardi 2 décembre 1913, à 3 heures

PAR

François RAFAL

Licencié ès sciences mathématiques

Président : M. PLANIOL, *professeur*
Suffragants { M. MASSIGLI, *professeur*
M. CAPITANT, *professeur*

PARIS

LIBRAIRIE DES SCIENCES POLITIQUES ET SOCIALES

MARCEL RIVIÈRE & C^{ie}

31, rue Jacob et rue Saint-Benoît, 1

1913

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

65061.
FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

Les Conventions Collectives

relatives aux Conditions du Travail

EN DROIT FRANÇAIS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le mardi 2 décembre 1913, à 3 heures

PAR

François RAFAL

Licencié ès sciences mathématiques



Président : M. PLANIOL, *professeur*
Suffragants { M. MASSIGLI, *professeur*
M. CAPITANT, *professeur*

PARIS

LIBRAIRIE DES SCIENCES POLITIQUES ET SOCIALES

MARCEL RIVIÈRE & C^{ie}

31, rue Jacob et rue Saint-Benoît, 1

1913



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41552811_0018

Les Conventions Collectives

relatives aux Conditions du Travail

EN DROIT FRANÇAIS

INTRODUCTION

Le fait qui domine toute la question ouvrière est l'opposition d'intérêts existant entre capitalistes] et salariés, collaborateurs obligatoires dans l'œuvre de la production. Cette opposition d'intérêts tient, ainsi qu'on l'a fait remarquer bien des fois, à ce que les ouvriers ne sont pas propriétaires de leurs instruments de travail. Elle est donc aussi vieille que le salariat ; mais, pendant longtemps, elle ne put éclater violemment parce que l'État, prenant en mains la surveillance de la production, assignait à chacun sa place dans la hiérarchie sociale.

Le conflit apparut surtout lorsque, à l'époque de la Révolution, les doctrines physiocratiques passèrent du domaine de la théorie dans celui des réalisations. Salariés et patrons se trouvèrent alors légalement

indépendants et, au moins théoriquement, libres d'arrêter, comme il leur convenait, le contrat destiné à régler leur collaboration.

Les Économistes croyaient que, de cette liberté, naîtraient l'ordre et l'harmonie. Ce fut au contraire la lutte qui en sortit ; lutte sourde et oblique tout d'abord mais qui prit son véritable caractère avec la reconnaissance des libertés de coalition et d'association.

Cependant, il n'est pas d'adversaires, peuples ou classes, qui, dans la lutte, puissent rester complètement étrangers au Droit. Les nations ont élaboré un Droit des gens. De même, capitalistes et ouvriers n'ont pas tardé à avoir leur droit de la guerre, autorisant certains moyens de nuire, prohibant les autres. En outre, çà et là, entre représentants des groupements hostiles, des traités sont intervenus en vue de fixer la position des belligérants et de consacrer pour un temps les résultats acquis.

Ce sont ces traités qui vont faire l'objet de notre étude. Un assez grand nombre de travaux leur ont déjà été consacrés tant en France qu'à l'étranger. Toutefois, on s'avancerait beaucoup en disant que, sur la signification économique de ces accords et sur les problèmes juridiques qu'ils soulèvent, l'on est arrivé à des idées absolument précises. Ces nouvelles formes contractuelles présentent encore beaucoup d'obscurités. En France notamment, les questions

relatives à leur structure et à leurs effets n'ont pas été parfaitement élucidées.

Au point de vue économique tout d'abord, les pactes collectifs se présentent comme une voie détournée par laquelle la classe ouvrière tente de restreindre la liberté du travail, instituée par la Révolution, et dont l'exagération paraît lui avoir été presque aussi néfaste que tous les abus d'autorité de l'époque corporative. Le contrat syndical c'est en effet la négation du tête-à-tête rêvé par les Constituants. C'est dans une large mesure la suppression de la concurrence entre ouvriers si favorable aux employeurs. Mais précisément pour ce motif, c'est seulement après beaucoup d'efforts, de luttes et de souffrances que le débat collectif a pu être imposé à ces derniers par la classe ouvrière. Il y a là un aspect très remarquable du problème qu'il ne faut pas perdre de vue si l'on a quelque souci des réalités sociales. Les conventions collectives, instrument de libération économique pour les salariés, interviennent entre des éléments antagoniques, elles sont le résultat de pressions réciproques bien plus que de libres discussions ; elles naissent presque toujours dans une atmosphère de guerre latente ou déclarée et c'est dans cette origine troublée qu'il faut voir la cause d'un certain nombre de leurs imperfections.

D'ailleurs nous pensons qu'il ne faut pas s'exagé-

rer l'importance de ces traités en tant que facteur de paix sociale. Pour beaucoup d'auteurs, ils possèderaient comme une sorte de vertu magique et seraient la panacée capable de réconcilier ouvriers et patrons et de guérir tous les maux engendrés par le progrès économique.

Les expériences récentes et notamment les événements qui se sont déroulés en Angleterre, terre d'élection des contrats collectifs, au cours de ces dernières années, ont fait justice de ces conceptions idylliques.

Les conventions collectives ont certainement des avantages que nous indiquerons dans la suite. Mais c'est une erreur grossière de s'imaginer qu'ils sont capables de faire disparaître toutes les causes de conflit existant entre employeurs et employés. Ces causes tiennent à la nature même du salariat, à la collaboration nécessaire, pour l'œuvre de la production, de deux catégories sociales indépendantes, *dont les relations ne peuvent être réglées par l'équité et sont abandonnées à l'action des forces en présence.*

Il faut donc repousser cette idée que les traités industriels auront pour résultat de supprimer l'antagonisme existant entre les parties contractantes. Il serait plus conforme à la réalité de dire que cet antagonisme ne fera que s'accuser par la pratique de l'association, car il est établi que les groupements sont plus combatifs que les individus. Ces derniers

eux-mêmes, qu'ils soient salariés ou patrons, prendront une conscience plus nette de leurs droits, de leur rôle économique par la fréquentation des gens de même profession.

Quoi qu'il en soit, à défaut d'une paix définitive, les conventions collectives sont capables de donner à l'industrie des périodes de calme plus ou moins longues. Or, un pareil résultat n'est pas négligeable et les solutions temporaires qui sont ainsi données au conflit des producteurs sont fort intéressantes pour l'économiste.

Le côté juridique du problème n'est pas moins remarquable et on s'explique qu'il ait tenté déjà de nombreux auteurs. D'une part, en effet, c'est toute une série de phénomènes nouveaux qu'il s'agit de plier à un cadre de droit ; d'autre part, dans ces phénomènes intervient un sujet tout particulier : l'association à but non lucratif, création récente de notre législation et dont on ne saurait dire qu'elle a trouvé à l'heure actuelle une technique juridique satisfaisante. Le fait associatif, après une longue éclipse, est en train de redevenir la forme type que revêtent tous les intérêts présentant un certain caractère de généralité ; et c'est dans son étude qu'il faut chercher la solution des difficultés que soulèvent les actes juridiques de nature collective. A des situations nouvelles, il faut adapter des constructions juridiques nouvelles. Il est facile de se rendre compte que les

conceptions qui ont permis de faire vivre les sociétés à but lucratif ne peuvent s'appliquer sans changement aux agrégats professionnels dont le rôle est si complexe et dont l'activité, loin de se résumer en celle de quelques gérants, exige le concours effectif de tous les associés. Avec les syndicats, les phénomènes juridiques que l'on observe ne peuvent plus, comme nous le montrerons dans la suite, être expliqués techniquement par l'interposition d'un être moral entre le groupe et l'extérieur. Il serait encore plus inexact, après avoir rejeté cette entité, de ne voir dans le groupe qu'une juxtaposition d'individus. Il faut mouler les constructions juridiques relatives à l'association sur la réalité.

Or, celle-ci nous montre dans l'association des individus agissant en vue d'un but commun. Il est donc légitime de voir dans l'activité du groupe *des activités individuelles* ; seulement celles-ci ne sont pas isolées ; *elles sont coordonnées et se développent en vue d'une fin voulue par tous*. Ce sont ces deux traits caractéristiques que nous prendrons comme point de départ de notre théorie des actes juridiques accomplis par les collectivités professionnelles.

Dans ce qui va suivre, nous n'étudierons pas toutes les conventions conclues par les groupements ouvriers. Les unes, désignées habituellement sous le nom de contrats d'équipe (1), sont de véritables

1. Voir sur le contrat d'équipe le *Bulletin de la Société d'Études*.

louages d'ouvrage. Les ouvriers contractants s'engagent à effectuer un travail déterminé. La responsabilité de son exécution pèse non sur un individu mais sur le groupe, et c'est seulement en cela que ces accords diffèrent du contrat individuel de travail.

Ce ne sont pas les conventions de cette nature que nous nous proposons d'examiner. Les conventions collectives qui font l'objet de cette étude, se distinguent du louage d'ouvrage individuel non seulement par la substitution d'un syndicat ou d'un groupe quelconque au travailleur isolé, mais encore par leur objet. Ce sont des ententes ayant pour effet de fixer soit les conditions auxquelles devront satisfaire les futurs contrats de travail qui interviendront entre les parties à la convention, soit d'autres questions d'ordre économique intéressant ces même parties.

Sur la nature même de cette convention on peut dire qu'il ne subsiste plus de difficultés. La doctrine et la jurisprudence sont d'accord pour la distinguer notamment du contrat de travail (1) individuel ou collectif. En ce qui concerne sa validité, les tribunaux sont également unanimes à reconnaître qu'elle ne fait échec à aucun principe de notre droit

législatives (B. S. É. L.) 1907, n° 2, p. 173 et s. Rapport de M. Edgard Depitre.

1. Voir notamment Tribunal de Saint-Étienne, 11 juillet 1907 (D. P. 1909. 2. 33) et Trib. civ. de Perpignan, 26 juin 1905 (*Bulletin de l'office du travail*, 1905, p. 901).

moderne (1) et qu'elle est créatrice d'obligations civiles analogues à celles qui naissent des contrats en général (2). Ce sont des points que l'on peut considérer comme établis et sur lesquels nous ne reviendrons pas.

Notre travail comprend deux parties. Dans la première nous traitons un certain nombre de problèmes d'ordre économique sur lesquels nous avons cru utile d'appeler l'attention pour bien faire saisir soit la portée des conventions collectives, soit leur mécanisme juridique. Nous ne disons d'ailleurs sur ces questions que l'essentiel et seulement ce qui nous a paru nécessaire pour éclairer le problème juridique qui fait l'objet de la deuxième partie.

1. Il existe un jugement du conseil des prud'hommes de Marseille, du 28 mars 1893, confirmé par le tribunal de commerce de la même ville le 21 juillet 1893 qui a déclaré que la convention collective était nulle comme contraire aux principes de la liberté du travail. Mais on ne relève pas d'autres décisions analogues depuis la loi de 1884 (V. *Les syndicats professionnels devant les tribunaux et le Parlement*, par Isidore Finance, p. 352 et 353. *Étude sur les contrats collectifs*, par Félix Moissenet, p. 135. *Les Associations professionnelles ouvrières*, office du travail, t. II, p. 719).

2. Voir en sens contraire F. Moissenet, p. 222 et s. 233 et s. — Planiol, *Traité élémentaire de droit civil*, 4^e éd., t. II, n° 1838 et 2272 *ter*.

LIVRE I

CHAPITRE PREMIER

LE PRINCIPE DE LA LIBERTÉ DU TRAVAIL

Notre régime industriel a subi depuis un siècle de profondes transformations. La conception libérale et rigoureusement individualiste qui avait prévalu sous la révolution et au commencement du xix^e siècle, s'est lentement modifiée à mesure que l'industrie accomplissait son mouvement de concentration. Les salariés qui souffraient particulièrement de ce régime d'isolement et de laisser-faire, se façonnèrent peu à peu des armes pour lutter contre l'oppression économique, conséquence du développement du machinisme et du grand atelier. Mais, qu'ils eussent recours à l'action collective ou à l'intervention de l'État, ils se heurtèrent pendant longtemps au dogme révolutionnaire de la liberté du travail. C'est en l'invoquant

que l'on put repousser, jusqu'à l'avant-dernière époque, toutes les manifestations de la vie collective professionnelle. Toutefois, sous la pression des faits, les doctrines individualistes perdirent de jour en jour du terrain. Il semble même qu'après la reconnaissance des libertés de coalition et d'association, le vieux principe de la liberté du travail ait complètement disparu de notre économie industrielle. En réalité, il est encore fréquemment mis en avant pour combattre le développement des forces collectives ouvrières et particulièrement le contrat collectif de travail. La question de la liberté individuelle est même, aux yeux d'un certain nombre de personnes, une des plus délicates que soulève la réglementation de ce nouveau contrat. C'est pourquoi il ne nous a pas paru inutile au début de cette étude où nous parlerons fréquemment de la liberté du travail, de rappeler les origines du principe et d'indiquer sommairement sur ce point l'évolution des idées et de la législation.

La liberté du travail est une des conquêtes de la révolution.

L'ancien régime enserrait les travailleurs dans les liens d'une réglementation étroite qui les gênait à toutes les époques de leur existence professionnelle. En outre, le système corporatif donnait la prépondérance aux maîtres dans l'organisation du travail. Constitués en associations puissantes dont il faut

rechercher les origines dans le système féodal, ils jouissaient d'un véritable monopole sur la plupart des métiers. Pour s'en assurer la conservation et se protéger contre la concurrence, les groupements patronaux édictèrent des statuts qui devinrent avec le temps de plus en plus restrictifs et dont le but, rarement avoué d'ailleurs, était de hérissier de difficultés, pécuniaires ou professionnelles, le chemin qui conduisait à la maîtrise. Ces statuts, revêtus de l'approbation seigneuriale ou royale, s'imposaient aux compagnons qui se trouvaient placés dans une situation presque entièrement réglementaire. Tout ce qui concernait les conditions du travail : apprentissage, salaire, durée de la journée, etc., était fixé en dehors de leur volonté, par les statuts corporatifs.

L'Assemblée Constituante, imbuë des doctrines physioocratiques, abolit les corporations par la loi des 2-17 mars 1791.

Ce système présentait à ses yeux un double vice. D'abord, ainsi que les Économistes l'avaient si souvent démontré dans la seconde moitié du xviii^e siècle, il paralysait le développement de l'industrie. En outre, le monopole des maîtres, entaché de féodalité, n'était plus en harmonie avec la conception nouvelle de la liberté des personnes. Le droit de travailler que les corporations patronales avaient si longtemps tenu confisqué à leur profit exclusif devait être

rendu à l'individu, parce que c'était un droit naturel, selon l'affirmation éloquente de Turgot (1), un des éléments fondamentaux de ce droit individuel que la Constituante s'attachait avec tant d'énergie à dégager de tous les privilèges du passé.

Les corporations disparues, l'industrie s'ouvrait à tous. Employeurs et employés n'étaient plus gênés dans leurs conventions et pouvaient débattre, dans une discussion où les parties se trouvaient théoriquement libres et égales, toutes les conditions du travail.

La Constituante ne devait pas s'en tenir à cette première réforme, pourtant considérable puisqu'elle rompait avec des habitudes vieilles de plusieurs siècles. Son idéal était d'assurer la liberté absolue des parties dans la formation du contrat de travail. Elle avait supprimé le monopole des maîtres et la réglementation administrative qui portait atteinte à cette liberté. Mais un autre danger était à craindre. Des groupements ouvriers se formaient spontanément sous ses yeux et ils émettaient la prétention de discuter avec les patrons pour l'établissement d'accords généraux, de tarifs de salaire s'appliquant indistinctement à tous les membres d'une profession. Cette intervention des unions professionnelles dans les rapports d'ouvriers à patrons était naturellement réprouvée par l'Assemblée ; aussi, comme

1. Préambule de l'édit de 1776.

l'action collective tendait en maint endroit à se substituer au contrat individuel, elle n'hésita pas à rendre la loi du 14-17 juin 1791 qui prohibe toute association entre gens de même profession.

Les motifs de cette loi sont très clairement exprimés dans le rapport qui la précède et qui est dû à Le Chapelier. « Plusieurs personnes, dit ce dernier, ont cherché à recréer les corporations anéanties, en formant des assemblées d'arts, métiers, dans lesquelles il a été nommé des présidents, des secrétaires, des syndics et autres officiers. Le but de ces assemblées est de forcer les entrepreneurs de travaux, les ci-devant maîtres, à augmenter le prix de la journée de travail, d'empêcher les ouvriers et les particuliers qui les occupent dans leurs ateliers de faire entre eux des conventions à l'amiable, de leur faire signer sur des registres l'obligation de se soumettre au taux de la journée de travail fixé par ces assemblées et autres règlements qu'elles se permettent de faire. » Ces considérations relatives à la liberté individuelle sont en outre renforcées par un argument d'un caractère plus politique qu'économique : « Il doit sans doute être permis à tous les citoyens de s'assembler ; mais il ne doit pas être permis aux citoyens de certaines professions de s'assembler pour leurs prétendus intérêts communs. Il n'y a plus de corporations dans l'État, il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et

l'intérêt général. Il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de corporations (1). »

Peu de lois révolutionnaires ont été plus vivement critiquées que la loi Chapelier. Pendant près d'un siècle elle a pesé lourdement sur la population

1. La mutualité professionnelle qui joue un si grand rôle dans le syndicalisme moderne et que les groupements ouvriers invoquaient déjà pour justifier leur existence, ne trouva pas grâce devant la Constituante : « Les assemblées dont il s'agit ont présenté, pour obtenir l'autorisation de la municipalité, des motifs spécieux ; elles se sont dites destinées à procurer des secours aux ouvriers de la même profession, malades ou sans travail ; ces caisses de secours ont paru utiles. Mais qu'on ne se méprenne pas sur cette assertion, c'est à la nation, c'est aux officiers publics, en son nom, à fournir des travaux à ceux qui en ont besoin pour leur existence et des secours aux infirmes. » Rapport Chapelier. La prononciation des peines portées dans la loi sur les associations et attroupements ouvriers et gens de même profession fut attribuée au tribunal de police correctionnelle (Décret du 19-22 juillet 1791. titre II, art. 26). V. également Code rural du 28 septembre, 6 octobre 1791 (titre III, art. 19 et 20).

Par contre, l'Assemblée Constituante n'usa pas de la même rigueur avec les patrons. Voici ce qui nous est rapporté à ce sujet.

Le Chapelier. — « J'ai entendu dire autour de moi qu'il faudra faire une exception pour les chambres de commerce des villes. Certainement vous imaginez bien qu'aucun de nous n'entend empêcher les commerçants de causer ensemble de leurs affaires.

» Je propose donc d'insérer dans le procès-verbal une disposition ainsi conçue :

» L'Assemblée Nationale considérant que le décret qu'elle vient de rendre ne concerne pas les chambres de commerce a passé à l'ordre du jour. » (Cette motion est adoptée.) *Archives parlementaires*, 1^{re} série, 27.

ouvrière qui voyait en elle, avec un peu d'exagération sans doute, la cause de toutes ses souffrances. A n'en pas douter, la notion exacte de la situation de l'employeur et de l'employé dans le contrat de travail a échappé à l'Assemblée. Les raisons en sont assez faciles à discerner. Les Constituants ignoraient presque tout de l'état et des besoins des ouvriers. Les députés du Tiers appartenaient en effet à la bourgeoisie et ils ne prêtèrent vraisemblablement que peu d'attention aux vœux présentés par les compagnons qui n'avaient même pas le droit de vote dans les élections primaires. « Les électeurs du Tiers État, dit à ce sujet M. Levasseur, étaient loin de représenter toute la population roturière de la France. Dans les villes où les élections s'étaient faites par corps de métiers, les ouvriers n'avaient pas pris part au vote ; à Lyon même, la seule ville où les maîtres ouvriers, c'est-à-dire les artisans à façon, avaient évincé les fabricants, les compagnons étaient restés à l'écart. Pour les élections primaires de Paris, le règlement qui avait été accueilli par de vives critiques, n'admettait que les gradués, les maîtres pourvus de lettre de maîtrise, les personnes payant au moins 6 livres d'imposition... La Constituante a été en réalité, par sa majorité, une assemblée bourgeoise, composée de bourgeois des villes et de bourgeois des campagnes, propriétaires, négociants, surtout gens de robe. L'exclusion de ceux qu'un

pamphlet nommait le « quatrième État » devait avoir une influence marquée sur son œuvre législative (1). »

La méconnaissance des véritables intérêts de la classe ouvrière devait être particulièrement grave dans un milieu où l'on était porté à abuser des constructions de logique et des vérités doctrinales. Les Constituants votèrent sans objection, sans correctif, l'interdiction des associations professionnelles comme une conséquence de leurs théories individualistes. Ils partaient de ce point de vue que l'homme, laissé à lui-même, est parfaitement apte à discerner ses véritables intérêts ; seul, d'ailleurs, il les connaît bien. En outre, ces intérêts individuels ne sont pas antagoniques, ils ne s'opposent qu'en apparence. Dans le fond, ils s'harmonisent, ils s'ordonnent suivant des lois naturelles et fatales. Le libre jeu des activités individuelles est préférable à toute combinaison factice. Dans ces doctrines, toute négatives, on retrouve la forte empreinte des physiocrates et la croyance à un ordre naturel qu'ils avaient vulgarisée.

Le système des Constituants était d'une merveilleuse simplicité. En outre, il faut reconnaître qu'il

1. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières*. — V. aussi Chassin *Le génie de la Révolution*, p. 283 et *Les élections et cahiers de Paris en 1789*, t. I. — Roger Picard, *Les cahiers de 1789 et les classes ouvrières*.

était inspiré par le sentiment de la liberté et un grand respect de la personnalité humaine. C'était une idée généreuse que de vouloir placer tous les individus sur un pied d'égalité dans la lutte économique, de faire crédit au producteur jusque-là tenu en tutelle par un état inquiet et tâtillon.

Sans doute la liberté engendre la concurrence et celle-ci, comme toutes les formes de luttes, comporte des vainqueurs et des vaincus. Les uns triomphent parfois bruyamment, les autres sont souvent réduits à une condition pénible, de sorte que si l'on ne considère que cet effet du conflit on est porté à le condamner. Mais les antagonismes ont des résultats meilleurs : ils stimulent les énergies, forment des caractères. Dans les milieux divisés par des conflits, les individualités réagissent naturellement, elles s'affirment et se perfectionnent. A tout prendre, l'ensemble progresse, ce qui n'aurait pas lieu dans un milieu en équilibre, la nature morale obéissant comme la nature physique à la loi du moindre effort.

Hâtons-nous d'ajouter que ces bons effets ne se produisent que si les conditions de la lutte ne sont pas trop disproportionnées. A la fin du XVIII^e siècle il est vrai, la situation économique était telle que l'on pouvait croire à l'efficacité des oppositions individuelles. Dans un milieu rigoureusement individualiste, où régnait la petite industrie, les qualités per-

sonnelles du salaric pouvaient à la rigueur, dans un grand nombre de cas, faire contrepoids à la puissance des détenteurs de capitaux. Malheureusement, ces circonstances favorables ne se maintinrent pas longtemps. Une rupture d'équilibre profonde se produisit au détriment des travailleurs par l'effet de l'attitude des pouvoirs politiques et des modifications survenues dans le régime économique.

La Constituante, fidèle à ses doctrines de liberté, s'était abstenue à peu près complètement de détruire par des mesures inopportunes l'égalité naturelle du patron et de l'ouvrier (1). Mais les gouvernements qui lui succédèrent ne conservèrent pas la même neutralité. Toute une série de dispositions vinrent bientôt fausser le système de la Constituante en créant un milieu légal sensiblement plus favorable à l'employeur qu'à l'employé. Parmi ces mesures, les unes étaient spéciales à des professions déterminées ; les autres, d'une portée plus générale, s'adressaient à toute la classe ouvrière qui se trouva considérablement gênée dans son développement économique. Dans cette dernière catégorie nous trouvons d'abord la loi du 22 germinal-2 floréal an XI, qui généralisa l'institution du livret ouvrier et établit quant au délit de coalition des pénalités différentes suivant qu'il

1. Voir cependant décret du 26 juillet 1791, rendu spécialement contre les ouvriers papetiers.

s'agissait d'employeurs ou d'employés (1). Le Code pénal de 1810 reproduisit dans ses articles 414, 415 et 416 les dispositions de la loi de germinal en les aggravant pour les chefs ou meneurs des coalitions ouvrières. En outre, les groupements que les salariés auraient été tentés de former sous des étiquettes diverses, tombaient sous le coup des articles 291 à 294 du même code qui prohibaient les associations de plus de 20 personnes. Or, cette interdiction atteignait surtout la classe ouvrière, les patrons dissimulant facilement leur entente et un petit nombre d'entre eux pouvant d'ailleurs fréquemment constituer une puissante association. Ce système prohibitif fut complété et aggravé dans ses sanctions par la loi du 10 avril 1834, qui condamnait les associations divisées en sections ou groupes de 20 membres ou de moins de 20 membres.

L'autorité administrative ne pouvait manquer, à mesure que l'exécutif devenait plus fort, de s'immis-

1. Les intentions du législateur étaient très pures cependant, s'il faut en croire le rapport de Perrin au Tribunat : « Le prix de la main-d'œuvre industrielle, s'il est trop modique, décourage l'homme laborieux : il nuit aux progrès de l'industrie, s'il est exagéré ; mais bientôt il atteindrait l'une ou l'autre de ces extrémités, s'il était exposé à subir la loi ou de l'intérêt ou de la force. Il conservera un juste milieu, s'il est dirigé par l'esprit de justice, d'humanité et de reconnaissance, qui doit toujours régler les rapports entre l'ouvrier et celui qui le fait travailler ; et c'est à ces éléments que la loi les rappelle » (*Archives parlementaires*, 2^e série, t. IV, p. 602).

cer dans les rapports des employeurs avec leurs employés. Dans cet ordre d'idées, citons la réglementation des bureaux de placement, qui rendit encore plus étroite la surveillance à laquelle était soumise un certain nombre de professions (1).

Ces dispositions, qui en tout temps auraient entravé considérablement le développement économique de la classe ouvrière, prenaient, dans les circonstances où elles intervenaient, un caractère singulièrement dur et oppressif. Le machinisme appelait la concentration des capitaux, et de ces deux éléments combinés naissait le grand atelier sous sa forme moderne dans lequel l'ouvrier n'est plus qu'une force infime par rapport au patron. Celui-ci, poussé par la concurrence, par le désir de s'enrichir, diminuait de plus en plus les salaires, ou tout au moins s'opposait invinciblement à leur augmentation. Or, comment le salarié aurait-il pu résister à cette dégradation de son niveau de vie. Il était isolé et soumis lui aussi aux lois d'une concurrence terrible, la population ouvrière se

1. Voir les ordonnances du préfet de police des 12 germinal an XII (garçons perruquiers) ; 6 floréal an XIII (garçons marchands de vin) ; 25 prairial an XII (distillateurs, limonadiers, etc.) ; 29 messidor an XII (orfèvres, bijoutiers, etc.). Signalons également l'ordonnance du 26 septembre 1806, relative aux ouvriers en bâtiments, qui fixe la durée de la journée de travail. « Le taux du salaire échappait seul à la réglementation officielle » ajoute au sujet de ces ouvriers l'enquête de l'Office du Travail (*Assoc. profess.*, t. I, p. 24).

trouvant, par l'effet de l'introduction des machines et de l'exode vers les grands centres, sensiblement supérieure aux besoins de l'industrie. Il y avait une discordance profonde entre un régime légal de pulvérisation fait pour le petit atelier et les conventions en tête à tête et l'énorme développement dans lequel le monde industriel se trouvait engagé.

A partir de 1840, époque à laquelle le mal paraît avoir été particulièrement profond, les esprits les plus sérieux et les plus clairvoyants commencent à s'émouvoir. Des voix autorisées se font entendre et dénoncent l'état de misère physique et morale dans lequel est tombé une grande partie de la classe ouvrière (1). La question qui semble devoir primer toutes les autres est celle de l'organisation du travail et les réformateurs sociaux en font le thème principal de leurs attaques contre la liberté économique. En 1841, l'État commence à porter atteinte aux droits sacro-saints du patron, mais c'est uniquement pour protéger la femme et l'enfant dont l'exploitation sans mesure et sans contrôle compromet l'avenir de la race.

La Révolution de 1848, résultat de troubles politiques combinés avec une crise économique profonde, amène au premier plan les revendications de la classe ouvrière. Celle-ci, un instant souveraine, voit se réa-

1. Cf. Villermé, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans l'industrie de la laine et du coton*, 1840.

liser quelques-unes des réformes qu'elle souhaitait le plus ardemment. La liberté de réunion et d'association est consacrée par le décret du 28 juillet-2 août 1848 ; d'autre part, le gouvernement vient en aide aux associations ouvrières de production et envisage leur participation aux travaux publics (1).

Mais ces mesures n'eurent qu'une durée éphémère. Le décret du 25 mars-2 avril 1852 abrogea celui du 28 juillet 1848 et remit en vigueur les articles 291 à 294 du Code pénal, ainsi que la loi du 10 avril 1834. Bien qu'il eût avorté, ce mouvement de libération devait porter ses fruits. On le vit renaître et s'accroître sous le Second Empire, malgré les entraves de la législation et la sévérité des tribunaux. D'autre part, au cours de cette période, diverses circonstances telles que le développement des sociétés de secours mutuels et l'envoi de délégués ouvriers à l'exposition de Londres vinrent fortifier l'esprit de résistance de la classe ouvrière. En présence de revendications si générales, l'Empire qui souhaitait malgré tout ménager les classes populaires, abolit par la loi du 25 mai 1864 toutes les dispositions prohibitives du droit de coalition. Enfin, vingt années plus tard pendant lesquelles les associations ouvrières jouirent d'une tolérance de plus en plus large, la loi

1. Notons également que la loi du 27 novembre 1849 plaça ouvriers et patrons sur un pied d'égalité en ce qui concerne le délit de coalition.

du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels vint achever la lente évolution qui se poursuivait depuis près d'un siècle dans le domaine économique.

Les lois du 25 mai 1864 et 21 mars 1884 sont la condamnation de la doctrine révolutionnaire sur le contrat de travail. L'expérience avait en effet démontré que dans les relations entre le capital et le travail, les conventions d'individu à individu sont loin de représenter, sous un régime de grande industrie et de libre concurrence, une forme supérieure d'équité. En face du patron que le groupement des capitaux faisait de plus en plus riche, il était impossible de laisser l'ouvrier isolé dans sa pauvreté. La puissance de l'un contrastait trop vivement avec la faiblesse de l'autre, et aux yeux des moins prévenus, entre un sac d'argent et un estomac affamé, il ne pouvait intervenir un accord ayant figure de contrat. Il fallait admettre qu'au sein du nouveau monde industriel, les collectivités ouvrières pussent se dresser pour sauvegarder les droits de la main d'œuvre et empêcher l'écrasement du salarié.

Mais faut-il dire que la liberté du travail, s'est trouvée complètement détruite par l'entrée en scène des groupements professionnels. Cette formule serait assurément exagérée. Pour l'individu, la liberté de choisir sa profession est restée entière (1).

1. Il faut observer cependant que, dans certaines professions,

Seule sa liberté de contracter peut subir des restrictions. Qu'il soit ouvrier ou patron, les clauses de son contrat de travail sont déterminées, non plus seulement par l'état du marché de la main-d'œuvre, par la loi de l'offre et de la demande, mais encore par la force de résistance des organisations professionnelles qu'il a devant lui. Il est vrai qu'il est libre d'adhérer à un groupement de cette nature et de neutraliser ainsi plus ou moins complètement la pression qu'on exerce sur lui.

Une autre forme de contrainte pèse souvent sur les ouvriers et sur les patrons, contrainte qui ne vient plus de leurs cocontractants, mais bien des groupements auxquels ils sont affiliés pour la lutte économique. Et c'est là peut-être l'aspect le plus nouveau et le plus délicat de la question. Le syndicat n'a de force qu'autant qu'il est homogène et étendu. Or, pour qu'il en soit ainsi, on a une tendance dans les milieux industriels à agir énergiquement sur les défaillants, sur ceux qui désertent pendant la lutte et aussi sur les indifférents, sur ceux qui se tiennent à l'écart par peur des souffrances et des responsabilités, mais qui comptent bien profiter des avantages que les syndiqués obtiendront pour la profession. La liberté individuelle est souvent mena-

Les syndicats cherchent à limiter le nombre des apprentis, au moyen d'ententes avec les patrons.

cée, lésée par cette propagande active du syndicat, par ce prosélytisme vigoureux qui parfois ne recule pas devant les moyens de contrainte les plus violents.

Il n'est pas douteux qu'en l'état actuel du Droit ces violences sont illégitimes et on n'a pas manqué d'en signaler les dangers. Les patrons surtout, qui en cette occasion font montre d'un grand souci de la liberté individuelle de l'ouvrier, ne cessent de protester contre l'embrigadement syndical. On pourrait ne pas attacher grande importance à ces récriminations qui sont loin d'être désintéressées, mais il faut reconnaître qu'elles ont leur écho dans le public, peu au courant des questions économiques, car c'est notre tempérament, ce sont nos mœurs encore tout individualistes qui protestent contre cette pression exercée sur l'individu pour lui arracher son adhésion à un groupement de défense professionnelle.

Cependant, on peut se rendre compte que malgré la sévérité du pouvoir judiciaire, la propagande du syndicat devient chaque jour plus intense et qu'il est de plus en plus difficile à l'ouvrier de vivre à l'écart des groupements constitués dans sa profession (1). C'est donc que ces tendances extensives des syndicats sont dues à des causes puissantes, agissant d'une

1. Voir sur ces questions : Barthou, *l'Action syndicale*, p. 254 et s. — Caillex, *Annales de l'École des sciences politiques*, 1904, p. 746. — P. Bureau, *le Contrat de travail*, p. 221 et s.

manière continue et que des mesures répressives ne suffisent pas à neutraliser. Si l'on y réfléchit, en effet, on voit que la propagande syndicale n'est qu'une forme nouvelle de la lutte contre l'individualisme industriel.

Le syndicat devenu légal devait naturellement chercher à produire le maximum d'effet dans la guerre économique. Il était facile de prévoir qu'il tendrait à englober le plus grand nombre possible de salariés. Syndiquer les ouvriers, en effet, c'est les discipliner, c'est coordonner leur action et lui donner de l'unité. C'est par suite, préparer le succès de leurs revendications. Autrement dit, quand les syndicats cherchent à remplir leurs cadres, ils poursuivent un intérêt professionnel évident.

Cependant, c'est précisément dans ce cas que la jurisprudence hésite le plus à reconnaître la légitimité de l'action syndicale. Toute cette question est, en effet, dominée par l'arrêt de la Cassation du 22 juin 1892, d'après lequel le syndicat qui frappe d'interdit un ouvrier pour l'obliger à s'affilier au groupement commet un délit civil et conformément à l'article 1382 du Code civil peut être contraint de réparer le dommage causé à cet ouvrier. L'intérêt professionnel ne peut donc motiver l'exercice d'une contrainte quelconque sur le salarié pour l'amener à faire partie du groupement syndical (1). Les préoc-

1. Mais un syndicat peut stipuler d'un patron que ce dernier choisira exclusivement ses ouvriers parmi les syndiqués. Dans

cupations d'ordre économique s'effacent devant la nécessité d'assurer la liberté individuelle.

Cette manière de voir paraît bien étrange, si l'on songe que l'intérêt professionnel reprend toute sa valeur lorsque au lieu d'inquiéter l'ouvrier parce qu'il ne se syndique pas, on le frappe d'interdit parce qu'il travaille pour un salaire inférieur à celui qui a été arrêté par le syndicat. Dans ce cas il peut être privé de son travail, réduit à la misère. La jurisprudence reconnaît que le syndicat ne s'expose à aucune action civile de la part de l'ouvrier lésé. Cependant peut-on prétendre sérieusement que, dans ce cas, l'intérêt professionnel est plus gravement atteint que dans le cas précédent ?

A vrai dire, l'élaboration de cette jurisprudence reflète notre mentalité individualiste, mais elle ne repose pas sur des considérations bien solides. On a voulu faire du syndicat un groupement auquel on adhère librement, toute contrainte exercée sur l'individu pour lui arracher son adhésion tombe sous le coup de l'article 7 de la loi de 1884. Mais cette conception du syndicat libre est en contradiction avec la doctrine qui donne au groupement toute latitude pour défendre les intérêts économiques de la profession.

un jugement du 28 novembre 1912 (Voir Rapport Arthur Groussier, session extraord., 2^e séance du 5 déc. 1912, annexe, n° 2334, p. 393), le tribunal civil de Lille a déclaré valable cette stipulation et refusé toute réparation aux ouvriers non syndiqués congédiés par le patron sur la demande du syndicat.

CHAPITRE II

LES COLLECTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Les conventions collectives mettent en présence des groupements professionnels ouvriers et patronaux. Que sont ces groupements ? Il est logique de se le demander avant d'étudier les relations juridiques qu'ils établissent entre eux. Le sens et la portée de ces relations ne peuvent même apparaître qu'après une étude, au moins sommaire, des associations professionnelles. Cela est d'autant plus vrai que ces dernières tendent visiblement à faire, de la conclusion d'ententes générales touchant les conditions du travail, leur mode d'action le plus important et comme leur destination normale (1).

Notre but n'est pas de faire une étude générale des syndicats professionnels. La matière est, en effet, singulièrement riche et vivante depuis leur recon-

1. B. Raynaud, *le Contrat collectif de travail*, p. 1 : « Il (le contrat collectif) est pour ainsi dire le but nécessaire et ordinaire de tout le mouvement syndical moderne. »

naissance légale, ces groupements ont été sans cesse en se développant : leur organisation s'est perfectionnée, leurs méthodes se sont assouplies, leur doctrine s'est précisée. Il y a dans ces agrégats d'individus liés par une forte communauté d'intérêts, un principe de vie intense qui tend à bouleverser notre organisation économique et même politique. Il en est résulté quantité de problèmes délicats et complexes que nous ne pouvons songer à examiner ici, même brièvement. Nous nous bornerons à exposer parmi les nombreuses questions que soulève la vie syndicale, celles qui touchent le plus directement au principe même de l'organisation ouvrière et qui, par suite, sont de nature à influencer profondément la conclusion des conventions que nous étudions.

Les indications qu'il nous paraît utile de donner, en nous plaçant à ce point de vue, seront rattachées dans les trois paragraphes suivants, aux trois questions fondamentales de la fonction économique, de l'organisation interne et de la méthode des groupements professionnels.

§ 1. — *La fonction économique*

Dans le bref historique qui précède, nous avons rappelé que les groupements ouvriers se sont formés

au xix^e siècle pour réagir contre l'isolement anarchique dans lequel la législation révolutionnaire avait placé le salarié. Le contrat de travail tel que l'avait entrevu les constituants — ententelibrement débattue entre deux individus économiquement égaux — ne put devenir une réalité par suite de l'apparition de la grande industrie. Celle-ci eut vite fait de rompre l'équilibre au profit de l'employeur. La convention bilatérale prévue par le Code civil devint en fait un simple *acte d'adhésion* de l'ouvrier aux conditions fixées par le patron seul. L'association apparut alors bien naturellement aux salariés comme le seul moyen permettant d'obtenir du patron qu'il prît en considération, non pas uniquement ses intérêts propres, mais aussi ceux de ses cocontractants. Historiquement, le syndicat se présente donc pour la classe ouvrière comme un instrument d'amélioration des conditions du travail, comme une force dont la destination directe est de peser sur la volonté patronale (1), et tel est bien le but dont il ne paraît guère vouloir s'écarter et qui est resté encore son principal objectif (2).

1. « L'objet initial du syndicat est la lutte pour l'élévation des salaires.. » (Paul-Louis, *Histoire du mouvement syndical en France*, 1911, p. 162).

2. Les syndicats révolutionnaires vont beaucoup plus loin : « Cette lutte de l'ouvrier doit donc s'exercer contre le patron ; elle doit, en augmentant la puissance du travailleur, tendre à diminuer le privilège du patron. Il y a là deux adversaires irréduc-

Au premier rang des préoccupations du syndicat se place en général la défense du salaire. Il s'efforce d'obtenir son élévation progressive autant que le permettent les circonstances économiques. Dans les périodes de crise, il s'oppose énergiquement à sa diminution. La durée de la journée du travail, le règlement d'atelier, l'apprentissage, le travail des femmes et des enfants, etc., sont également des questions qui réclament toute son attention. Et certes, on peut penser que ce programme est assez vaste pour occuper son activité.

De nos jours, on a une tendance à étendre le rôle des syndicats. Ces organismes ont fait naître de grandes espérances. Certains souhaitent que soient agitées dans ces assemblées ouvrières toutes les questions intéressant le prolétariat : mutualité, coopération, prévoyance, économie générale, organisation politique, etc. Les syndicats eux-mêmes, en vertu d'une loi naturelle bien des fois vérifiée, cherchent à élargir sans cesse la sphère de leur action (1).

tibles en présence, qui doivent se combattre jusqu'au moment où les chocs successifs auront fait disparaître les causes de la lutte : l'exploitation et l'asservissement des travailleurs » (Victor Grifuelhes, *l'Action syndicaliste*, p. 11).

1 « L'ambition, il est vrai, lui est venue en route : l'association professionnelle, quand elle s'intitule le syndicalisme, ne tend plus seulement à se ménager une place dans la cité, mais à jeter celle-ci par terre pour la rebâtir étincelante de lumière et de justice,

On ne saurait trop s'élever contre ces doctrines qui ne tendent à rien moins qu'à ruiner l'institution syndicale. On peut faire, en effet, à ces théories extensives, trois objections :

1^o Dans la vie de l'ouvrier, les questions qui touchent directement au travail sont primordiales ; les autres n'ont qu'une importance de second plan. Ce sont le salaire, la durée de la journée, la nature du travail effectué, l'effort physique ou intellectuel qu'il nécessite, qui conditionnent l'existence matérielle et morale de l'ouvrier. Et ceci est un fait d'observation presque banale. Les catégories professionnelles ayant des salaires élevés et dont la tâche quotidienne n'est ni trop fatigante, ni trop absorbante, accèdent rapidement à un niveau de vie en harmonie avec l'état de notre civilisation. Ce sont ces catégories privilégiées que la misère et l'excès de travail n'ont pas déprimées, qui s'adaptent le plus facilement aux progrès de notre économie sociale. Les cerveaux atrophiés par les privations et la fatigue sont incapables de s'élever à la conception d'une existence saine et réglée et de triompher des penchants les plus grossiers de la nature humaine.

En conséquence, l'ouvrier devra considérer les

sur des plans encore mal arrêtés » (E. Clunet, *les Associations au point de vue historique et juridique*, plan de l'ouvrage, p. V). On pourra également consulter sur ce point les ordres du jour des divers congrès corporatifs.

préoccupations qui ne se rapportent pas directement au travail comme secondaires et par suite éviter avec soin de leur donner une place trop grande dans le groupement syndical. En particulier, la défense de son salaire doit primer tout autre considération. S'il est obligé de céder sur ce point, si le patron peut lui imposer une rémunération insuffisante, pour lui permettre de vivre convenablement lui et sa famille, les autres avantages qu'il pourra avoir acquis par ailleurs deviendront le plus souvent illusoires. Que lui servira d'avoir constitué avec les ouvriers de sa profession des organisations de prévoyance, si la diminution du salaire l'empêche de continuer à verser sa cotisation. A l'abaissement du salaire correspond un abaissement général du niveau de vie que nul avantage ne peut arriver à compenser.

2° Une deuxième objection très grave que l'on peut faire à ceux qui tendent à assigner une trop grande variété de but au syndicat est qu'en multipliant le nombre des questions à étudier en commun on multiplie les chances de division. Il est relativement facile pour les syndiqués de s'entendre sur un petit nombre de questions précises et d'un caractère très positif comme le sont celles qui concernent les conditions du travail. Cela devient à peu près impossible dès qu'ils s'attachent à discuter des questions d'un ordre plus général, sur lesquelles des diver-

gences de vues très profondes peuvent exister même entre gens appartenant à une même classe sociale.

3° Les questions touchant aux conditions générales de vie du salarié n'intéressent pas seulement les membres de telle ou telle profession mais le prolétariat tout entier. On peut même dire que le syndicat est généralement un groupe trop étroit pour pouvoir les aborder utilement. Les institutions de mutualité, de prévoyance doivent être assises sur une base large afin de pouvoir s'inspirer des données de la science actuarielle. Les associations à gros effectif peuvent seules à cet égard éliminer l'action du hasard et compenser leurs risques. De même les institutions coopératives ne peuvent concurrencer le grand commerce que si elles possèdent une clientèle étendue. Certes, même avec les résultats modestes qu'elles peuvent donner, les institutions de mutualité créées par les différentes catégories professionnelles ne doivent pas être dédaignées. Elles sont pour la classe ouvrière un remarquable instrument d'éducation. Elles développent l'esprit de solidarité des salariés, leur apprennent à combiner leurs efforts, à les diriger vers un même but. Les avantages matériels qu'elles leur procurent augmentent leur force de résistance, leur énergie physique et morale. Toutefois, malgré ces bienfaits elles ne seront jamais qu'un adjuvant. Elles préparent l'action syndicale et la facilitent, elles ne peuvent la remplacer. Elles sont

excellentes dans la mesure où elles permettent au travailleur de s'armer pour la lutte. Mais si elles l'en détournent, elles ne seraient qu'un leurre et deviendraient la cause de bien des déceptions (1).

Il est encore une dernière question sur laquelle nous voudrions dire quelques mots parce qu'elle est d'une importance capitale : c'est l'introduction de la politique dans les syndicats.

La séparation de l'action politique et de l'action économique est une des plus grosses difficultés que rencontre la classe ouvrière dans son évolution et il ne paraît pas que l'on soit arrivé à des conceptions bien précises sur ce délicat problème (2).

Beaucoup estiment qu'il y a là une véritable question de doctrine et qu'en toute circonstance les unions ouvrières ont intérêt à séparer absolument l'action politique et l'action économique. A l'appui de cette opinion, on citait récemment encore l'exemple

1. C'est un point que les militants syndicalistes ont parfaitement compris : « Dans la plupart des cas, les caisses de mutualité et de chômage ne sont pas soudées au syndicat, elles en sont des filiales autonomes, ayant une existence propre, et l'adhésion à ces caisses n'est pas, pour le syndiqué, obligatoire. Il n'en est guère autrement que dans les syndicats de constitution déjà ancienne. L'autonomie relative de ces diverses œuvres a l'avantage de ne pas surcharger le syndicat de préoccupations autres que la résistance et de ne pas atténuer son caractère de lutte de classe. » Émile Pouget, *La Confédération générale du travail*, p. 9. — V. aussi Paul Louis, *op. cit.*, p. 164.

2. Sur les tendances politiques des syndicats professionnels, voir Barthou, *L'action syndicale*, p. 26.

des pays anglo-saxons dans lesquels les syndicats n'avaient prospéré qu'en se plaçant résolument sur le terrain professionnel. Mais l'histoire de ces dernières années vient, au moins en ce qui concerne l'Angleterre, diminuer la valeur de cet argument (1). Les grandes unions de ce pays paraissent en effet se sentir à l'étroit dans la sphère économique et elles n'hésitent plus à se lancer dans la lutte des partis.

A vrai dire, il est possible qu'à ses débuts le syndicat ait intérêt à se placer sur un terrain exclusivement professionnel. Il rencontre plus de faveur auprès des ouvriers qui verront en lui le moyen d'obtenir des avantages immédiats et positifs. Mais dès que le mouvement syndical prend de l'ampleur et acquiert une réelle puissance il est conduit fatalement à envisager des problèmes d'ordre politique (2). Cela tient à différents motifs.

D'abord les intérêts professionnels n'ayant dans notre organisation politique aucune représentation, il est naturel que les syndicats interviennent auprès des pouvoirs publics pour défendre la cause de leurs

1. Voir Paul de Rousiers, *Le trade-unionisme en Angleterre*, chap. X ; de Verneuil, *L'esprit nouveau des syndicats anglais*. *Rev. polit. et parlem.* 10 mai 1913, p. 292). — Et sur la création à Londres du « Central labour College » où l'on inculque la doctrine marxiste aux futurs chefs des trade-unions. *Journal Le Temps* du 15 juin 1912.

2. Sur la nécessité pour les syndicats d'avoir une doctrine politique à côté de leur doctrine économique et sociale, voir Aulard, *Syndicalisme et politique*. (*Dépêche de Toulouse* du 6 mai 1909).

adhérents (1). Il est naturel aussi que ces groupements appuient les hommes ou les partis qui paraissent le plus favorables à leurs intérêts. Toutefois, pendant longtemps les syndicats ne purent jouer un rôle politique sans nuire à leur homogénéité, et sans s'exposer aux querelles intestines les plus désastreuses. Pour mettre la puissance collective du syndicat au service d'un parti, il faut en effet que la généralité des membres adhèrent aux doctrines de ce parti. Or dans les débuts du mouvement syndical cette identité de vue paraissait impossible à réaliser. C'est pourquoi les groupements professionnels instruits par des expériences malheureuses, ne tardèrent pas à se cantonner presque partout sur le terrain professionnel.

Mais cette unité de doctrine qui manquait aux syndicats ouvriers pour se jeter dans l'action politique paraît devoir leur être fournie par le développement même de leur puissance économique. Dans un certain nombre de professions, en effet, l'organisation syndicale a acquis une ampleur telle que les conflits du travail gênent profondément la société dans sa vie économique. Les gouvernements sont amenés à inter-

1. Il faut dire que la représentation politique des divers groupements professionnels a ses partisans.

Cesera vraisemblablement un des problèmes les plus graves de l'avenir et il pourrait se faire que sur ce point encore les idées de la Révolution fussent abandonnées.

venir, et rien ne peut mieux que ces interventions accuser les divergences de doctrines existant entre eux et les organisations ouvrières. Car les classes possédantes qui, même dans les pays démocratiques, détiennent en fait le pouvoir se servent naturellement de cette fonction conciliatrice pour défendre leurs prérogatives.

Dans les syndicats, on paraît avoir recueilli avec soin les enseignements qui se dégagent de ces conflits. Et beaucoup de salariés pensent que malgré leur force économique, ils se heurteront, dans tous les grands mouvements de revendication, à la forte armature de l'État bourgeois ; que, par suite, il leur est nécessaire de poursuivre parallèlement à l'action professionnelle une action politique vigoureuse afin de ne pas laisser complètement à leurs adversaires tous les facteurs de progrès ou de contrainte qui résultent de l'organisation sociale.

En se reportant aux indications que nous venons de donner, on voit tout de suite quel peut être le but des conventions collectives intervenant entre employeurs et employés par lesquelles les groupements ouvriers réalisent l'essentiel de leur fonction économique. On comprend que les conditions du travail en forment la partie la plus habituelle. La presque totalité des conventions collectives dont nous avons connaissance par les publications de l'Office du Travail ou les journaux corporatifs se réfèrent à la fixa-

tion d'un salaire minimum. Les autres clauses les plus fréquentes sont relatives à la limitation de la durée du travail, aux indemnités pour heures supplémentaires, déplacements, travaux dangereux, au mode de paiement, au recrutement des ouvriers, au délai-congé (1), etc.

Il est vrai qu'à côté de ces stipulations, on en trouve parfois qui ne se rattachent qu'une façon indirecte aux relations qu'ouvriers et patrons ont coutume d'établir entre eux pour l'exécution du contrat de travail : clauses relatives à la constitution d'une caisse de retraite, à la construction d'habitation à bon marché, à la contribution patronale à une société de secours mutuels. Mais ces stipulations sont rares et comme elles tendent à rendre l'ouvrier dépendant de l'employeur en dehors de l'exécution du travail, on s'explique que les unionistes ne soient guère favorable à leur insertion dans les contrats syndicaux.

Constatons enfin pour terminer que la préparation des conventions collectives apparaît à l'heure actuelle comme devant absorber le principal de l'activité des groupements ouvriers. Ils devront tendre sans cesse à en agrandir le champ, car en augmentant le nombre des parties à la convention, ils accroissent les chances de stabilité de celle-ci.

1. V. *Bulletin de l'Office du Travail*, 1911, p. 474 et 1912, p. 462. — V. *infra* Liv. II, chap.

Mais, dans cette augmentation progressive du nombre des participants, tout porte à croire que les salariés seront rapidement arrêtés. En effet, il ne faut pas oublier que le contrat collectif n'est généralement accepté par le patron que sous la menace d'une grève, menace qui est d'autant plus difficile à mettre à exécution que le nombre des ouvriers intéressés dans le conflit est plus considérable. On peut même affirmer que pour beaucoup de professions, une suspension de travail, s'étendant à tous les ouvriers d'un pays ou même d'une région de quelque étendue, est impossible, car elle entraînerait des perturbations telles que le pouvoir social ne pourrait se dispenser d'intervenir, soit pour empêcher la grève, soit pour en neutraliser les effets, par exemple par l'introduction de la main-d'œuvre militaire.

L'évolution des faits est alors la suivante. Tant que la sphère d'application du contrat collectif est assez limitée, sa conclusion est relativement facile, mais il est instable et constamment battu en brèche par la concurrence que se font entre eux, d'un côté, les patrons et de l'autre, les salariés. Le remède à ces difficultés est l'extension de la convention, soit par les efforts des employeurs, soit par ceux des employés. Lorsque ce sont les premiers qui agissent en vue d'amener les autres producteurs à se placer sous le régime du tarif collectif, on pourra aboutir, sans de trop grandes perturbations, à un contrat régional et

même national. Mais lorsque ce sont les ouvriers qui, seuls, poursuivent cet agrandissement du champ de la convention, ils n'ont que peu de chance de réussir, car leur seul instrument d'action, la grève, leur fera généralement défaut, précisément au moment où leur mouvement de revendication sera le plus étendu. Rien d'étonnant qu'ils se lancent alors dans l'action politique pacifique ou violente.

§ 2. — *L'organisation interne*

Le syndicat est un groupe d'individus qui se proposent d'améliorer par une action concertée les conditions de leur contrat de travail. Dès que, dans un pareil groupe, le but à atteindre s'est trouvé nettement précisé, la première question qu'il importe de résoudre est celle de l'organisation. Les groupes, en effet, sont plus puissants que les individus, mais ils ont moins d'aisance dans leurs mouvements. Il est indispensable, s'ils veulent agir, qu'ils soient cohérents et disciplinés. Un groupe dépourvu d'organisation est souvent immobilisé. En tout cas, son action ne peut être que désordonnée et risquer de compromettre la cause qu'il se propose de défendre.

Le problème de l'organisation syndicale est des plus complexes. Il suffit, pour s'en rendre compte, de jeter un coup d'œil sur les pays de syndicalisme

avancé, tels que les États-Unis et l'Angleterre où ces agrégats ont revêtu des formes extrêmement variées. Ce sont de véritables constitutions que ces petites sociétés d'égaux se sont données pour assurer l'équilibre des différents pouvoirs émanés de la collectivité et assurer l'unité d'action de celle-ci. Les problèmes que la science politique a coutume d'envisager dans l'étude des grands pouvoirs de l'État, se sont posés aux unionistes dans des termes presque identiques, et il faut reconnaître qu'ils ont reçu parfois de leur part des solutions fort ingénieuses.

En France, ces formes d'organisation sont beaucoup moins variées. A part quelques grandes fédérations, la plupart des groupements professionnels n'ont que des rouages simplifiés. Notre but n'est pas de les décrire. En outre que ce travail a été fait bien des fois, il ne paraît pas que les particularités purement formelles que l'on pourrait relever dans les divers cas, aient une influence marquée sur la conclusion des ententes collectives. Mais il est un point sur lequel on a trop peu insisté jusqu'ici. C'est la formation de la volonté commune au sein du groupe. Les faits de volition, simples chez les individus, sont très complexes dans les collectivités et le processus en est parfois difficile à saisir. Or, il est indispensable de préciser ce point si l'on veut faire l'étude d'un contrat où figure une association. C'est par une analyse rigoureuse des volontés qui se font jour que

l'on pourra se rendre compte dans quelle mesure le groupe, ainsi que les individus, sont liés par la convention.

Pour déterminer la nature de la volonté collective, il faut rechercher tout d'abord quelle est la part que chaque associé prend au gouvernement de l'association. Or, cette part de pouvoir reconnue à l'individu dans la conduite des affaires communes dépend de la constitution que le groupe s'est donnée. Dans le syndicat, nous trouvons habituellement une constitution à forme démocratique qui reconnaît l'existence d'un pouvoir délibérant et d'agents d'exécution. Le pouvoir délibérant réside dans l'assemblée générale. Le pouvoir exécutif se compose d'un conseil d'administration qui délègue lui-même ses pouvoirs à un secrétaire, sorte de fonctionnaire permanent sur qui repose une grosse part de la responsabilité de la gestion des intérêts syndicaux. Les agents d'exécution représentent le groupe dans ses relations avec les tiers. Ils sont bien placés pour acquérir une certaine autorité sur leurs mandataires, autorité qui s'accroît souvent de l'ascendant que leur confèrent de réelles qualités individuelles. Dans cette situation, il n'est pas rare de voir s'opérer des modifications dans le gouvernement du groupe qui s'achemine vers la forme aristocratique. Le rôle de l'assemblée générale s'efface peu à peu et elle n'intervient que pour approuver purement et simplement les actes des dirigeants.

De même que les organismes politiques, les unions ouvrières éprouvent parfois de grandes difficultés pour se soustraire aux tentatives d'établissement d'un pouvoir personnel. Il est même assez curieux de constater que l'idée égalitaire, le respect de la souveraineté des masses qui forment le fond de nos doctrines politiques modernes, ne trouvent pas un très grand crédit auprès des dirigeants syndicalistes les plus actifs (1). Ces derniers vantent au contraire l'action énergique des conducteurs d'hommes, des

1. « Les méthodes d'action de l'organisation confédérale ne s'inspirent pas de l'idée démocratique vulgaire ; elles ne sont pas l'expression du consentement d'une majorité dégagée par le procédé du suffrage universel. Il n'en pouvait d'ailleurs pas être ainsi, dans la plupart des cas, car il est rare que le syndicat englobe la totalité des travailleurs ; trop souvent il ne groupe qu'une minorité. Or, si le mécanisme démocratique était pratiqué dans les organisations ouvrières ; le non vouloir de la majorité inconsciente et non syndiquée paralyserait toute action. Mais la minorité n'est pas disposée à abdiquer ses revendications et ses aspirations devant l'inertie d'une masse que l'esprit de révolte n'a pas animée et vivifiée encore. Par conséquent, il y a pour la minorité consciente, obligation d'agir, sans tenir compte de la masse réfractaire, et ce, sous peine d'être forcée à plier l'échine, tout comme les inconscients... Ainsi apparaît l'énorme différence de méthode qui distingue le syndicalisme du démocratisme : celui-ci, par le mécanisme du suffrage universel, donne la direction aux inconscients, aux tardigrades (ou mieux à leurs représentants) et étouffe les minorités qui portent en elles l'avenir. La méthode syndicaliste, elle, donne un résultat diamétralement opposé : l'impulsion est imprimée par les conscients, les révoltés, et sont appelées à agir, à participer au mouvement, toutes les bonnes volontés. » Émile Pouget, *la Confédération Générale du Travail*, p. 35. En sens contraire, V. Jaurès, *Humanité* du 23 août 1908.

minorités éclairées et conscientes de la tâche qu'elles ont à remplir.

Aux reproches qu'on leur adresse touchant le mépris qu'ils affichent à l'égard de la foule inintelligente et moutonnaire, ils répondent que le progrès a toujours été le fait des minorités : minorités de philosophes, minorités de savants, minorités de penseurs qui, par leur action décisive, ont changé pour des peuples entiers les conditions de l'existence matérielle et morale. D'autre part, ils font remarquer que le syndicat est essentiellement une organisation de combat. Or, la lutte se fait non avec des groupements qui délibèrent, mais avec des bataillons disciplinés, hiérarchisés, obéissant à la parole de leurs chefs.

On s'est élevé avec beaucoup de force contre cette conception de la vie syndicale. Mais il faut reconnaître que la plupart des critiques qu'on lui a adressées ne portent pas et témoignent d'une incompréhension à peu près complète de la question. Beaucoup, en effet, ne voient dans cette discipline rigoureuse imposée aux membres du syndicat qu'une survivance de l'idée césarienne, un retour vers le passé, un péril pour la liberté individuelle. A vrai dire, le problème n'a pas été envisagé sous son véritable aspect.

Remarquons tout d'abord, sans insister sur l'importance du rôle des élites qui ne paraît pas contes-

table, qu'il est bien naturel que les personnalités les plus énergiques et les plus puissantes du monde ouvrierse soient placées à la tête du mouvement syndical pour en fixer l'orientation. L'influence que ces individualités exercent sur le milieu qui les entoure est parfaitement légitime et on ne saurait l'empêcher par aucun moyen. D'autre part, il est bien vrai, comme le disent les dirigeants syndicalistes que le syndicat est autant une troupe de guerre qu'une assemblée délibérante. Or cette troupe ne peut produire un effet utile qu'autant qu'elle est entièrement dans la main de ses chefs.

La difficulté, et c'est là que gît vraiment tout le problème, c'est d'obtenir ce résultat dans un milieu de liberté. En France, la liberté individuelle de l'ouvrier est fortement protégée par la loi et par les tribunaux. L'ouvrier adhère librement au syndicat et, lorsqu'il en fait partie, il conserve toujours la faculté de s'en retirer. Aucune contrainte légale ne pèse sur lui. S'il se dévoue à l'œuvre commune, c'est volontairement et parce qu'il en comprend la nécessité. On peut bien exercer parfois quelque pression sur des dissidents peu nombreux, mais cela n'est possible que lorsque la majorité de la profession a déjà adhéré librement au syndicat. C'est cet aspect de la question que les militants syndicalistes ont parfois oublié. Ils ont cru que pour créer la discipline et la cohésion si indispensable au succès, il suffisait de

provoquer par intermittence l'exaltation des esprits.

C'est une des erreurs les plus graves qu'ils pouvaient commettre. Certes, de grands progrès sociaux ont été déclanchés par l'action des minorités ; mais le succès n'a été obtenu que parce qu'il y avait consentement tacite de la masse. Or ici, il est encore plus nécessaire pour que le syndiqué suive longtemps ses chefs, qu'il sache ce qu'il fait et où il va. Les questions que l'union se propose de traiter touchent trop directement à la vie du salarié pour que celui-ci puisse pendant longtemps s'en désintéresser. En s'abandonnant à des dirigeants, l'ouvrier ne fait preuve que d'ignorance, d'impulsivité et de faiblesse. D'ailleurs, cette passivité que l'on rencontre fréquemment dans la première phase de l'évolution syndicale, disparaît avec les progrès de l'éducation individuelle. En fait, nous voyons les membres des syndicats les plus anciens assez peu disposés à se laisser conduire par quelques personnalités. Ils veulent, tout en comprenant la nécessité d'une organisation centralisée et dirigée par des chefs habiles, participer effectivement à la vie syndicale, prendre part aux discussions et à l'élaboration des mesures concernant leur existence professionnelle (1).

1. « Je l'ai dit récemment, il y a des circonstances graves où une décision prompte et ferme doit être prise par ceux qui ont des responsabilités, et il arrive que cette minorité active peut faire mieux et plus qu'une majorité ignorante et inerte. Même un

De ce qui précède, on peut tirer deux conclusions. La première est que le syndicat, bien que groupement de combat, doué d'une forte unité, est un ensemble d'individus que leur volonté seule tient réunis. La seconde est que le régime démocratique, impliquant égalité de droits et de pouvoir entre tous les membres, paraît être le régime normal des syndicats, celui auquel ils aboutissent nécessairement, lorsqu'ils sont arrivés à un certain degré de développement. Tous les adhérents concourent alors à la gestion des affaires communes et il est légitime de voir en eux tous la source de la volonté collective. Mais en ce qui concerne la formation de celle-ci, il y a lieu de faire une distinction suivant que le groupement s'est soumis ou non au système majoritaire.

A vrai dire, il semble bien que toute association

seul individu peut quelquefois agir plus utilement qu'une masse mal informée. Mais cette conception du rôle d'une minorité, d'un comité usant d'une initiative exceptionnelle, est-elle applicable dans tous les cas de la vie syndicale et fédérale ? Est-il pratique, est-il admissible qu'un comité, quelles que soient son intelligence, son autorité (horreur ?), la confiance dont il dispose, puisse prendre toutes les décisions sous sa seule responsabilité ? Lorsqu'il s'agit d'obtenir le concours de tous les membres d'une organisation, de leur imposer des sacrifices, des charges nouvelles, d'abandonner leurs places en commun pour une grève générale, aussi nobles et justifiés que soient les mobiles, peut-on comprendre qu'un comité, qu'une minorité, aussi valeureuse soit-elle, prenne par sa seule volonté d'aussi graves décisions ? La consultation des intéressés par voie de referendum ne s'impose-t-elle pas ? Il me semble que la réponse vient immédiatement sur les lèvres » (A. Keufer, *le Referendum méthode sociale. Matin*, 19 sept. 1908.)

qui veut agir efficacement sur le milieu extérieur doit admettre la prééminence de la volonté de la majorité (1). Généralement, en effet, il est fort difficile d'obtenir sur une mesure même peu délicate, l'assentiment de l'unanimité. Exiger que tout le monde soit d'accord, pour prendre une décision, c'est condamner les associés à des discussions fort longues, à des transactions multiples qui peuvent altérer complètement le caractère de l'action collective. Quoi qu'il en soit, la loi de 1884 n'ayant pas statué sur ce point, le syndicat n'est pas tenu d'adopter le régime majoritaire. A défaut d'une clause expresse dans les statuts, on devra même présumer que les décisions doivent être prises à l'unanimité. Rien n'empêche d'ailleurs les syndiqués de combiner les deux systèmes, c'est-à-dire d'adopter le régime majoritaire pour décider des questions courantes et d'exiger le consentement unanime de tous les membres pour toutes les affaires présentant une certaine gravité (2).

1. V. au sujet de la loi des majorités, rapport Colson, *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1907, p. 187 et suiv. — Perreau, *Revue critique*, 1907, p. 348 et suiv. — Demogne, *Revue trimestrielle du droit civil*, 1907, p. 283 et suiv.

2. La loi des majorités paraît avoir été admise par le jugement du tribunal civil de la Seine du 2 mars 1910 (S. 1912.1.212) : « Attendu que celui qui entre dans un syndicat assume l'obligation de se conformer aux statuts du syndicat, et à ne rien faire, d'une manière générale, qui soit de nature à entraver son action dans la défense des intérêts pour lesquels il est constitué ; qu'il

Comment peuvent s'analyser, dans les deux systèmes que nous venons d'indiquer, les diverses manifestations de volonté des syndiqués.

Tout d'abord, lorsque le régime majoritaire n'est pas admis, l'unanimité des membres peut seule créer un lien de droit entre le syndicat et l'extérieur. Dans la convention collective par exemple, ce n'est que si tous les syndiqués ont consenti que l'on peut considérer le syndicat comme obligé et qu'il pourra être poursuivi le cas échéant sur son patrimoine. S'il n'y a pas eu unanimité, la fraction qui aura consenti devra seule être considérée comme obligée. Mais cette fraction n'est pas le syndicat, elle ne pourra obliger le patrimoine social. Elle se trouvera au fond dans

doit donc respecter les décisions de la collectivité à laquelle il adhère, et qu'il est tenu de suivre la loi de la majorité ; que cette obligation subsiste tant qu'il continue à faire partie du syndicat, et tant qu'il ne manifeste pas, par une démission, sa volonté de reprendre sa liberté d'action. » Cette décision fut confirmée par la Cour de Cassation, 7 juillet 1910. (*Bull. off. trav.*, nov. 1910, p. 1232). « Attendu que le jugement attaqué constate, d'une part, que les délégués étaient les mandataires réguliers de la majorité ; qu'il déclare, à bon droit, que la convention conclue par eux, au nom de tous les membres du syndicat, oblige même ceux qui, faisant partie de la minorité, ont cependant continué à adhérer au syndicat et n'ont pas manifesté par une démission leur volonté de reprendre leur liberté d'action. » Le système consacré par ces deux décisions est en réalité un système mixte. Il donne la prépondérance à la majorité, mais il permet aux membres de la minorité de se soustraire aux obligations qu'elle veut leur imposer en se retirant du syndicat. Il est entendu que cette faculté de se retirer du syndicat n'existerait plus pour les dissidents, si la loi des majorités était prévue par les statuts.

la même situation qu'une réunion de salariés non syndiqués. Le pacte social auquel ont antérieurement souscrit les salariés consentants, pourra donner des indications sur les rapports qu'ils entendent établir entre eux. On peut admettre également qu'ils ont donné aux représentants habituels du syndicat le pouvoir de défendre leurs intérêts et d'exercer l'action collective en exécution et en dommages-intérêts. Mais à part ces légères différences, on se trouvera sensiblement dans la même situation que s'il n'existait aucun pacte syndical antérieur entre les ouvriers qui ont figuré à la convention.

On voit, en résumé, que si le groupement n'est pas soumis à la loi des majorités, on se trouvera très rarement en face d'un véritable traité syndical. Toutes les fois que l'unanimité n'aura pas été réalisée, on sera placé en dehors du droit des collectivités personnes morales.

Avec le système majoritaire, cet inconvénient va disparaître dans une large mesure. Pour que le syndicat, comme tel, soit engagé, il suffit que la majorité se soit prononcée. Cela tient à ce que tous les syndiqués dissidents sont censés se rallier immédiatement à l'opinion de cette majorité. Le régime majoritaire n'a pas d'autre signification, et c'est ce que l'on ne voit pas en général, bien que cette remarque ait une grande importance au point de vue juridique. *Lorsque la majorité s'est prononcée, les dissidences dis-*

paraissent, et tous les membres du groupement sont censés être du même avis. Cela est absolument conforme au principe de l'association. Les volontés individuelles n'ont, en effet, une valeur propre qu'en tant qu'on envisage l'élaboration de la volonté collective. Tant qu'on est dans la phase préparatoire qui aboutit à la formation de cette dernière, chaque membre peut avoir une opinion personnelle, la défendre, la soutenir pour la faire accepter par ses cosociétaires. Mais cette faculté prend fin avec la naissance d'une volonté commune destinée à régler le mode d'action de tous les membres du groupe qu'ils appartiennent ou non à la majorité. Ainsi, lorsque la majorité a manifesté une volonté, a adhéré à une pollicitation, on peut dire que ce n'est pas seulement une fraction plus ou moins grande du groupe qui a consenti, mais tous les membres, absolument comme s'il y avait eu unanimité. C'est de ce principe, qui nous paraît absolument incontestable, que nous partirons pour édifier dans la seconde partie de ce travail, notre théorie juridique des obligations collectives contractées par les groupements organisés.

§ 3. — *La Méthode*

Nous venons de préciser dans les paragraphes qui précèdent le but des organisations ouvrières ainsi

que les principes d'après lesquels elles paraissent vouloir se gouverner. Avant de terminer le présent chapitre, nous voudrions dire quelques mots de la méthode qu'emploient les salariés groupés pour obtenir du patronat une amélioration de leur contrat de travail. On ne paraît guère jusqu'ici s'être beaucoup préoccupé de cette question, et cependant il est intéressant de rechercher si dans les diverses manifestations de son activité combative le syndicat n'est pas guidé par quelque doctrine en harmonie avec le jeu des phénomènes économiques.

Pour beaucoup de personnes, si les syndicats ouvriers ont pu améliorer dans une certaine mesure la condition économique de leurs membres, c'est parce qu'ils ont introduit la discussion dans les rapports entre le capital et le travail. Les délégués des salariés transformeraient ainsi, par la seule vertu de l'argumentation, en un contrat bilatéral, un acte qui ne tenait compte jusqu'ici que des seuls intérêts des employeurs. Autrement dit, l'action syndicale, dans ses manifestations plus récentes, prendrait la forme diplomatique et c'est par la généralisation de cette méthode et sa substitution aux procédés plus simples et plus grossiers de la guerre des classes, que les groupements ouvriers pourraient poursuivre leur évolution.

Nous croyons que cette manière de voir ne saurait être admise sans beaucoup de restrictions. Il semble

bien, en effet, que l'on ne puisse guère se faire d'illusions sur la portée des marchandages qui interviennent entre ouvriers et patrons.

Si ces marchandages avaient par eux-mêmes une certaine efficacité, ils donneraient les mêmes résultats, qu'il s'agit d'un syndicat ou d'un ouvrier isolé. Or, dans la pratique, on constate d'une manière très générale que l'individu, quelle que soit la valeur de ses arguments, n'obtient que très rarement la modification à son avantage des conditions qui lui sont offertes. Le patron ne prend même pas la peine d'examiner les prétentions des ouvriers qui refusent d'adhérer purement et simplement aux clauses qu'il a fixées. C'est pour ceux qui offrent leur travail, l'acceptation ou le refus sans discussion.

D'où vient que le syndicat ait plus de succès et obtienne assez fréquemment pour tous ce que le patron refuserait à chacun. On peut dire, pour expliquer ce fait, que le patron attache naturellement plus d'importance à une demande émanant de la généralité de ses ouvriers qu'à une simple réclamation individuelle. Il est porté à réfléchir, à examiner avec soin la cause du mécontentement de son personnel. De tout ceci peut, en fin de compte, résulter une solution favorable pour le syndicat.

Toutefois, il ne faudrait pas s'exagérer la bienveillance avec laquelle les patrons reçoivent les demandes collectives de leurs ouvriers. Le syndicat ne jouit

pas, au moins actuellement, d'un très grand crédit auprès des chefs d'industrie. Beaucoup le considèrent comme un éternel mécontent à qui il faut bien se garder de céder, sous peine de le voir formuler sans cesse de nouvelles demandes.

D'autre part, et c'est ce que l'on oublie trop souvent, la discussion, le marchandage ne joue dans les relations d'échange qu'un rôle de plus en plus effacé et presque nul. La tendance naturelle du commerce est de procéder par voie d'offres unilatérales. Il suffit alors, pour la perfection des contrats, d'une simple adhésion de ceux à qui s'adressent les sollicitations. Cette méthode est en harmonie avec notre état économique de grande production. Des discussions oiseuses entraîneraient une grande perte de temps. En second lieu, les patrons, les commerçants ont besoin de connaître à l'avance les prix des divers éléments qu'ils mettent en jeu et de ne pas s'en écarter, sinon leurs calculs et leurs prévisions se trouveraient complètement faussés.

Toutefois, ces conditions des offres, sur lesquelles le marchandage individuel ou collectif est sans effet, il est possible parfois d'en obtenir la modification en menaçant l'offrant d'un préjudice. C'est ce que font, par exemple, les ligues d'acheteurs qui s'abstiennent de consommer un produit, parce qu'il est fabriqué par des ouvriers à salaires inférieurs ou non syndiqués. Ces ligues comptent sur le dommage pécu-

niaire que cette abstention causera aux vendeurs pour les amener à composition. Il n'y a plus alors discussion, marchandage, mais pression, violence. Les relations économiques apparaissent alors non plus comme des conventions amiables, mais comme des traités terminant des conflits.

Il n'est pas douteux que ce mode d'accord tend à se généraliser dans la vie économique. Les rapports entre le capital et le travail semblent notamment devoir être réglés par le jeu des forces antagonistes. Ce sont ces forces, et non des considérations de sentiment ou d'habileté oratoire qui déterminent les avantages recueillis par chacune des parties. Et les syndicats ne s'y sont point trompés. Il suffit d'interroger au hasard quelques membres des unions ouvrières pour constater qu'on ne se fait dans ce milieu aucune illusion sur les causes des succès obtenus par l'action collective. L'éloquence des leaders est moins vantée que la force de résistance des groupements. Si, disent les syndiqués, nous trouvons des patrons accommodants, disposés à examiner nos revendications et à rechercher des transactions, c'est parce qu'ils savent que nous sommes préparés pour la lutte et que notre diplomatie s'appuie sur une force effective capable de leur préjudicier gravement. Autrement dit, si le débat nous est plus favorable qu'autrefois, ce n'est pas parce que nos arguments sont meilleurs, mais parce

que nous sommes devenus économiquement plus forts.

Mais s'il est vrai que dans le domaine économique, les conventions dépendent uniquement de l'état des forces en présence, n'en résulte-t-il pas que ces conventions, d'où la liberté est absente, doivent être condamnées comme contraires à l'équité ? A vrai dire, la liberté des parties dans les transactions est un idéal juridique qui n'est presque jamais atteint. L'étude psychologique des contrats montre que dans la très grande majorité des cas, l'un des contractants disposant d'une situation avantageuse fait prévaloir sa volonté ; l'autre partie se borne à adhérer à des conditions qu'il lui est impossible de faire modifier. Cette manière de procéder peut bien présenter un réel caractère d'immoralité lorsqu'il s'agit de contrats non exclusivement pécuniaires. Mais dans les relations économiques elle ne soulève plus les mêmes objections. Ces relations sont en effet fondées sur la notion de valeur et celle-ci, simple rapport entre deux désirs, ne peut être jugée avec le critérium de la morale et de l'équité.

Prenons par exemple le salaire. Ouvriers et patrons sont économiquement, sinon juridiquement, des associés. Quelle est la part de chacun dans l'œuvre commune ? Elle est impossible à déterminer. Il n'existe aucune formule capable de dégager avec précision les valeurs créées respectivement par l'em-

ployeur et par l'employé. Il en résulte que la rémunération de ce dernier ne pourra être fixée par la justice distributive, l'application du *tribuere cuique suum* supposant évidemment que l'on connaît ce qui doit revenir à chacun.

Ce que nous venons de dire du salaire s'applique à toutes les relations qui naissent de l'économie. Le concept de justice leur est complètement étranger (1). Une valeur ne peut être ni juste, ni injuste puisque sous notre régime de propriété individuelle, celui qui détient une certaine quantité de choses échangeables est libre, pourvu qu'il respecte la morale et l'ordre public, de ne la céder que sous les conditions qu'il lui convient de fixer. Pour lui imposer une contrainte, ce n'est pas la justice qu'il faut invoquer, c'est l'utilité générale, conception moins précise sans doute, mais qui est au fond l'unique principe de la morale économique.

En résumé, dans le contrat de travail il est impossible de fixer, en équité, la part qui doit revenir à

1. Sur la justice de l'économie. V. Gustave Schmoller, professeur à l'université de Berlin : *Politique sociale et économie politique* (Bibliothèque internat. d'Ec. pol.). M. Schmoller prétend bien qu'il n'est pas « difficile de réfuter cette objection enfantine, que l'idée de la justice n'a rien à voir dans le domaine économique, parce qu'on n'a à faire ici qu'à des quantités et à des qualités incommensurables ». Mais comme critérium du juste et de l'injuste, il n'apporte que « les normes traditionnelles et les sentiments et les idéals qui dominent aujourd'hui ». Or il est bien permis de penser que cela est insuffisant.

chacun des contractants. Il n'y a pas en particulier de justes salaires ; il n'y a que des salaires résultant de l'action combinée des circonstances économiques dont une des plus décisive, est la pression que les masses ouvrières sont capables d'exercer sur le patronat pour s'opposer aux tentatives d'abaissement de leur niveau de vie.

Ce que nous venons de dire aidera à se faire des conventions collectives une idée exacte. On voit que ces conventions interviennent entre des puissances économiques hostiles. Chacune est disposée à se servir de sa force pour obtenir à son profit les conditions les plus avantageuses. Il en résulte que ces accords, ainsi qu'on l'a déjà remarqué, sont assimilables aux traités du droit international tant par les circonstances qui entourent leur formation que par leur instabilité et aussi, comme nous le verrons plus loin, par les difficultés que l'on rencontre lorsqu'on veut leur donner des sanctions autres que celles qui résultent de l'emploi de la force.

CHAPITRE III

LES RÉSULTATS DE L'ACTION COLLECTIVE OUVRIÈRE

Les développements qui précèdent nous ont montré que les rapports entre patrons et ouvriers sont en train de subir une transformation profonde par suite des efforts faits, par ces derniers, pour restreindre le champ d'application du contrat individuel de travail. Sous un régime de grande production, les salariés estiment que l'individu est inapte à discerner et surtout à défendre ses véritables intérêts. Seuls, les groupements professionnels sont capables de faire contrepoids à la puissance des capitaux accumulés entre les mains des employeurs. Mais ces groupements, dont nous venons d'exposer la doctrine et les modes d'action, sont-ils parvenus à améliorer sensiblement la condition économique de leurs membres ?

Le problème, ainsi posé, est controversé. Tout le monde ne s'accorde pas à reconnaître que l'entrée en scène des forces collectives a été suivie d'un pro-

grès dans la situation des classes ouvrières. Certains économistes prétendent, au contraire, que l'action syndicale, tant prônée depuis quelques années, est inefficace, parce que les conditions d'emploi de la main-d'œuvre sont fixées par des lois générales, indépendantes de la volonté du patron et que celui-ci se borne à subir. Cet argument, fondé sur la rigidité des lois économiques, est certainement trop absolu, car on ne peut dire que tout, dans les relations d'ouvrier à patron, soit déterminé par des règles objectives inéluctables. Laissons de côté, pour le moment, le salaire, la rémunération pécuniaire du travail fourni.

Nous verrons, tout à l'heure, si l'effort des groupements ouvriers est susceptible d'amener son élévation. Mais, en dehors de cet élément capital, n'y a-t-il pas, dans les rapports des employés avec leurs employeurs, une foule de questions indépendantes de toute loi économique, et qui, dans l'état actuel des choses, sont laissées à l'arbitraire de ces derniers. N'en est-il pas ainsi, par exemple, pour le règlement d'atelier ? Celui-ci, on le sait, a pour objet d'organiser en quelque sorte la police de l'atelier. Il fixe les heures d'entrée, de sortie, les temps de repos, la sanction des absences irrégulières, les retenues pour malfaçon, les amendes, les pénalités applicables dans un grand nombre de cas, etc. La plupart du temps, à l'embauchage, l'ouvrier ignore tout de ces disposi-

tions. Et cependant quoique élaborées en dehors de lui, elles s'imposent à lui avec la plus grande rigueur. Il n'est pas douteux que l'intervention des collectivités ouvrières peut amener un changement heureux à cette situation. Il est à souhaiter, en effet, que tout ce qui a trait à l'association du patron et de l'ouvrier, aux conditions dans lesquelles doit s'effectuer l'œuvre commune, soit fixé par un accord qui ne tienne pas compte seulement des intérêts de l'une des parties.

Sur ce point donc, sur ce que l'on pourrait appeler les conditions extrinsèques du contrat de travail, il est certain que les collectivités ouvrières peuvent exercer une action à la fois bienfaisante et efficace. Mais en est-il de même sur les clauses qui, constituant l'essence même du contrat de travail, touchent à la rémunération du salarié ? L'objection relative à la rigidité des lois économiques peut-elle être, dans ce cas, aussi facilement réfutée que précédemment ?

Si l'on veut être sincère, il faut reconnaître que cette question est particulièrement délicate et qu'il est fort difficile d'indiquer avec précision dans quelle mesure les groupements ouvriers peuvent s'opposer à l'action fatale des lois économiques.

Tout d'abord quelles sont les lois qui gouvernent les salaires ? Certes, leur expression n'est pas, comme l'ont cru beaucoup d'économistes, susceptible de revêtir une grande précision et le mot loi que l'on a coutume d'employer en cette matière ne doit pas

faire illusion. Le salaire est, en effet, déterminé par une foule de circonstances. En dehors des causes relatives à la main-d'œuvre elle-même, telle que sa productivité, son coût de production, il est évident que le taux des salaires dépend de la rémunération que reçoivent les autres personnages qui concourent à l'œuvre de la production : le capitaliste, le propriétaire foncier, l'entrepreneur. Il dépend aussi du prix auquel les produits ou services créés pourront être écoulés dans le public. Mais l'intérêt, le loyer du sol, le profit, les prix de vente des produits ou des services sont eux-mêmes la résultante de phénomènes économiques multiples dont l'analyse est délicate et compliquée.

On conçoit ainsi qu'une loi générale des salaires renfermerait un assez grand nombre de variables qui, d'ailleurs, ne seraient pas toutes indépendantes et seraient liées par un certain nombre d'équations de conditions. Cette loi n'est pas encore trouvée et on peut se demander si elle le sera jamais tant les phénomènes économiques présentent de mobilité et résistent aux procédés d'analyse des sciences abstraites. Tout ce que l'on peut faire, c'est isoler chacun des éléments qui concourent à la fixation du salaire et étudier l'influence de ses variations sur celui-ci en supposant que tous les autres facteurs soient fixes. Ainsi on est amené à étudier les relations qui existent entre le salaire et les divers facteurs de l'é-

conomie : le capital fixe ou circulant, le sol, la population ouvrière, sa productivité, son niveau de vie, la législation fiscale et douanière, etc... Parmi les problèmes qui se trouvent ainsi posés, il en est peu qui aient conduit à des conclusions présentant un certain caractère de généralité et de fixité. A cet égard, la relation la plus caractéristique est évidemment celle qui existe entre le taux des salaires et le chiffre de la population ouvrière. Il ne paraît pas contestable, en effet, que sur un marché du travail déterminé et toutes choses égales d'ailleurs, le salaire s'abaisse si le nombre des travailleurs augmente, et s'élève si ce nombre diminue.

Cette loi est d'ailleurs la seule dont nous ayons à nous préoccuper pour l'objet de ce chapitre car c'est la seule contre laquelle les groupements syndicaux ont cherché à engager une lutte sérieuse. Cela s'explique car les conséquences de ce principe sont si évidentes qu'elles frappent même ceux qui sont le plus dépourvus d'éducation économique ; d'autre part, depuis le commencement du xix^e siècle, la concurrence des salariés a revêtu une forme tellement âpre et douloureuse que ceux-ci ont vu dans la surpopulation le principal obstacle à l'amélioration de leur étalon de vie. Trois causes, en effet, toutes trois inhérentes à l'évolution industrielle contribuent à fausser l'application de la loi de l'offre et de la demande à la marchandise travail en rendant à la fois plus

instable et plus dense la population ouvrière sur les lieux de production. Ces causes sont bien connues et il est inutile de s'y étendre longuement. C'est d'abord la concentration des entreprises qui provoque la formation d'importantes cités industrielles où, sur une espace restreint, des multitudes de salariés se trouvent agglomérés. C'est l'introduction des machines ou leur perfectionnement, chaque nouveau progrès dans l'art mécanique rendant inutile une certaine quantité de main-d'œuvre.

Sans doute, l'ouvrier congédié trouvera bien peut-être plus tard et par le fait même du progrès économique, un emploi nouveau, mais il est réduit à l'inaction pendant une période transitoire très douloureuse, et il pèse alors d'un poids très lourd sur le marché du travail. Enfin, l'agrandissement du marché a accru dans une notable mesure le désordre de la production. Faute de pouvoir connaître exactement l'étendue des besoins auxquels ils doivent satisfaire, les manufacturiers se lancent fréquemment dans une production à outrance qui aboutit rapidement à l'engorgement des débouchés, au *general glut*. Ces crises, qui revêtent un caractère périodique, sont devenues un phénomène normal dans notre régime économique. Et comme elles se traduisent par un arrêt momentané dans la production, par un chômage général plus ou moins prolongé pour les salariés, elles sont une nouvelle cause

de perturbation dans le jeu de la loi de l'offre et de la demande.

Comment les groupements ouvriers parvinrent-ils à atténuer les effets de cette loi si dure, sans cesse aggravée par le développement industriel (1). Pour tout autres marchandises, lorsque l'offre devient très supérieure à la demande et qu'il en résulte une dépréciation notable dans les prix, les vendeurs se retirent du marché et attendent une reprise des affaires. C'est ainsi que les cours se maintiennent grâce à l'équilibre réalisé entre les quantités offertes et les quantités demandées. Par la grève, les collec-

1. On n'a pas toujours compris la véritable signification économique du contrat collectif. C'est ainsi que M. Raynaud (*le Contrat collectif de travail*, p. 176, etc). recherchant si les stipulations de ce contrat ne vont pas à l'encontre des lois économiques qui régissent le salaire, déclare que « la théorie de l'offre et de la demande est indifférente au contrat collectif », celui-ci ne faisant en somme que grouper un certain nombre d'offres et y adapter un certain nombre de demandes. C'est là, croyons-nous, une erreur. La loi de l'offre et de la demande suppose essentiellement que les « offres » ou « les demandes » sont dans un certain état d'indépendance de manière à pouvoir se concurrencer. C'est cette concurrence que se font les ouvriers quand il y a pénurie d'emploi, les patrons quand la main-d'œuvre est insuffisante, qui précipite l'abaissement ou l'élévation des salaires. Mais si tous les ouvriers sont groupés et refusent en même temps le travail au-dessous d'un certain taux, la loi de l'offre et de la demande ne joue pas. L'abondance des travailleurs est sans effet sur la fixation du salaire qui se trouve alors fixé par d'autres considérations. En d'autres termes, le contrat collectif, par le fait qu'il suppose un groupement d'ouvriers disposé à ne point se concurrencer pour obtenir du travail, va directement à l'encontre de la loi de l'offre et de la demande.

tivités ouvrières semblent bien procéder de la sorte. La main-d'œuvre se retire brusquement du marché du travail et le patron, dont les collaborateurs se dérobent, est souvent amené à consentir des salaires plus élevés. Ajoutons que la simple menace de grève amène souvent le même résultat.

Toutefois, nous croyons qu'on ne peut établir une assimilation parfaite entre la grève et la raréfaction artificielle des marchandises réalisée par les vendeurs pour remédier à la chute des cours (1). Le salarié, en effet, ne peut retirer longtemps du marché la seule marchandise dont il dispose et dont le prix lui permet de vivre lui et sa famille. Que la situation de l'industrie soit bonne ou mauvaise il est, en général, obligé de vendre continuellement sa force de travail. D'un autre côté, dans la grève, c'est toute la main-d'œuvre qui alimente un atelier ou même une industrie qui est retirée du marché, ce qui montre bien que l'on cherche moins à équilibrer l'offre et la demande qu'à causer un préjudice au patron pour l'amener à composition.

Les salariés lui disent en substance : « nous voulons que soit accrue la part qui nous échoit dans les valeurs réalisées en commun : prélevez cet accroissement sur vos propres bénéfices, ou dimi-

1. Voir sur les caractères distinctifs de la force de travail et des autres marchandises : Lujo Brentano, *la Question Ouvrière*, trad. Caubert, p. 48 et suiv.

nuez la part de vos autres collaborateurs, ou élevez vos prix de vente. Il nous importe peu que vous employiez tel ou tel moyen pourvu que vous nous donniez satisfaction. »

Pour juger la valeur de cette injonction, il faut évidemment envisager chaque cas particulier. *A priori*, on ne peut dire qu'elle va à l'encontre des lois économiques. Tout dépend des circonstances. Il peut se faire, en effet, que l'entreprise soit prospère, que le patron réalise des bénéfices importants et que, pour éviter une suspension de travail qui lui serait très préjudiciable, il préfère accorder l'augmentation qui lui est demandée. Parfois même il n'aura pas besoin de prélever cette augmentation sur ses profits, la situation économique lui permettant soit de diminuer ses frais de production, soit d'augmenter ses prix de vente sans nuire à ses débouchés. Mais il peut se faire aussi que, menacé d'une perte grave, l'employeur élève les salaires au-dessus de ce que lui permettrait une gestion rationnelle de son entreprise. Dans ce cas il court à la ruine. Les ouvriers, par leurs revendications inopportunes, ont tari la source de richesse qui les faisait vivre.

En résumé pour apprécier la coalition au point de vue économique, il faut avoir égard aux circonstances dans lesquelles elle intervient. Les salariés n'ont pas tardé à s'en apercevoir et c'est devenu une vérité banale dans les groupements les mieux éduqués que

la grève ne doit être déclarée qu'après une étude minutieuse de la situation. Au lieu de heurter les lois de la production, les syndicats ouvriers tendent visiblement à s'en inspirer et à proportionner leurs revendications aux possibilités du moment.

Quoi qu'il en soit les situations acquises par la coalition renferment en elles un vice, une tare, comme tout ce qui est imposé par la force. Elles ne durent qu'autant que l'union est assez puissante pour en assurer le maintien. On ne peut donc dire que les résultats obtenus sont définitifs. Sans doute, une élévation de salaire entraîne une amélioration dans l'existence matérielle et morale du travailleur. Celui-ci se crée de nouveaux besoins qui accroîtront d'autant par la suite la résistance qu'il opposera à toute dégradation son niveau de vie. Mais pour que ce résultat ait des conséquences appréciables, il faut que les avantages obtenus par la grève persistent pendant un certain temps. En tout cas, dès que le patron est économiquement le plus fort, les salaires s'abaissent plus ou moins rapidement : c'est l'autre phase de la lutte, la réaction inévitable qui se développe.

Comment s'opposer à ces fluctuations, comment donner une stabilité réelle aux situations acquises par la lutte, comment les soustraire aux réactions qui accompagnent inévitablement tout changement dans les forces respectives des deux parties. Le

moyen qui se présente naturellement à l'esprit est de faire passer les avantages concédés aux salariés dans un contrat à durée déterminée et pourvu de sanctions juridiques. Dans ce cas les possibilités de revirement, les incertitudes qui pèsent sur l'avenir, s'évanouissent. Mais alors reparaît, très forte, l'objection relative à la rigidité des lois économiques.

Une pareille convention, imposant au patron des charges fixes et élevées, sans tenir compte des circonstances dans lesquelles il devra produire et vendre, est un véritable contrat lésionnaire. D'autre part, c'est un leurre pour les ouvriers, car il a les plus grandes chances de ne pouvoir être exécuté.

Ces critiques renferment assurément une grande part de vérité. Aussi, dans quelques traités récents, ouvriers et patrons ont cherché à remédier dans une certaine mesure aux inconvénients que présente une tarification fixe des salaires. Ce qu'ils ont cherché surtout à empêcher, c'est que l'employeur qui a souscrit à la convention pût se trouver concurrencé par un patron dissident qui se procure de la main-d'œuvre à bas prix. Pour qu'une pareille concurrence ne puisse se produire, les ouvriers figurant à la convention s'engagent à ne travailler, pendant la durée de celle-ci, chez aucun patron à des conditions inférieures à celle du tarif.

Même ainsi corrigé par l'introduction d'une sorte de clause de sauvegarde au profit de l'employeur, le

contrat collectif se présente-t-il avec des chances réelles de succès ? Le jeu fatal des lois économiques peut-il ébranler cette institution si péniblement élaborée et d'un mécanisme si délicat.

On ne peut s'empêcher de reconnaître que le contrat collectif ne s'attaque presque à aucune des causes qui entraînent la dépréciation des salaires (1). Il est sans influence sur la surpopulation ouvrière. Il semble même qu'un régime de contrat collectif doive

1. Parmi les avantages de l'action collective on a coutume de citer en premier lieu le rétablissement de l'égalité des parties dans les contrats qui mettent en présence ouvriers et patrons. Cette question de l'égalité, qui avait échappé aux législateurs révolutionnaires, a été, au XIX^e siècle, un des arguments favoris des partisans de la liberté de coalition et du contrat collectif. Elle fut développée notamment à l'Assemblée nationale, en 1849, lors de la discussion sur les articles 414, 415 et 416 du Code pénal (V. *Moniteur* des 7 et 12 octobre) et un peu plus tard lors du vote de la loi du 25 mai 1864.

Il ne faudrait pas se méprendre toutefois sur la valeur de l'égalité ainsi réalisée entre ouvriers et patrons. Certes les groupements ouvriers peuvent assez facilement confier leurs intérêts à des personnes très au courant des questions économiques et familières avec les procédés de la discussion. Ainsi disparaît la différence de culture entre l'ouvrier et le patron qui constitue un avantage sérieux pour ce dernier dans le contrat individuel. Mais, dans les conventions collectives comme dans toutes les autres, il n'y a véritablement égalité entre les parties, que si, de part et d'autre, on a un égal besoin de traiter. Par suite, si, comme il arrive généralement, les ouvriers ont un besoin pressant de leur salaire, s'ils n'ont réalisé aucune épargne leur permettant de repousser les salaires avilis, l'égalité des parties ne sera pas réalisée et le contrat collectif pourra se trouver encore désastreux pour la classe ouvrière. La situation économique *acquise* des salariés contractants est donc un facteur prépondérant dans la conclusion des contrats collectifs.

tendre à accroître le nombre des inemployés, car les patrons ayant élevé leur rémunération, chercheront souvent à restreindre leur personnel tout en ne prenant que des ouvriers en pleine valeur productive.

L'action dissolvante des sans-travail se fera donc sentir aussi vivement qu'avec le contrat individuel. Pour les empêcher de ruiner le pacte, le syndicat devra exercer une surveillance active sur les patrons toujours tentés de recruter les ouvriers les moins exigeants. Le contrat collectif est encore sans influence sur les multiples circonstances susceptibles d'entraver ou de faciliter l'œuvre de la production. La situation monétaire, les moyens de crédit, l'introduction des machines, le coût des matières premières, etc... tout cela est en dehors de son domaine et lui échappe complètement.

Toutefois, croyons-nous, il ne faut pas s'empresser de conclure à l'inutilité des conventions collectives. Elles ne peuvent rien évidemment contre les barrières que les lois économiques opposent à l'élévation du salaire. Celui-ci ne pourra, en général, que s'accroître lentement et il rencontrera très vite cette limite infranchissable qui lui est assignée par la situation respective des divers facteurs de la production, limite contre laquelle viendront se briser tous les efforts des groupements organisés.

Mais, même si ces conventions ne devaient procurer aux salariés qu'une faible augmentation de revenu,

elles seraient encore précieuses pour lui car il est incontestable qu'elles donnent plus de stabilité à ce revenu. Le patron, en effet, il ne faut pas hésiter à le reconnaître, s'attaque en premier lieu au salaire dès que les circonstances lui deviennent défavorables. Le salaire est par excellence le facteur élastique de la production. C'est par sa diminution qu'est rétabli d'ordinaire l'équilibre entre le prix de vente et le coût de production. Cette manière de procéder a l'avantage de ne coûter aucun effort au patron. Il se trouverait évidemment en présence de bien plus grandes difficultés si, pour sauvegarder ses bénéfices, il voulait perfectionner son outillage, ses méthodes de production et de vente, sans toucher à la rémunération du personnel qu'il emploie. Mais ce sont précisément ces difficultés qui l'effraient ; la loi du moindre effort l'amène tout naturellement à réduire les salaires tout en poursuivant ses vieux errements industriels et commerciaux.

Avec la convention collective, la situation change. Pendant la durée que les parties lui ont assignée, le salaire est fixe, le patron ne peut y toucher.

S'il veut maintenir ses gains dans les périodes défavorables, il devra recourir à des procédés autres qu'une réduction du prix de la main-d'œuvre. La convention apparaît ainsi comme un stimulant pour les chefs d'industrie en même temps qu'un régulateur du revenu de la classe ouvrière.

Les syndicats se réjouissent beaucoup de cette fixité acquise par le salaire dans le nouvel ordre économique régi par les contrats collectifs. Ils sont même portés à croire que leur rémunération perdra la plus grande partie de son élasticité et ne pourra s'abaisser au-dessous d'un taux moyen correspondant, dans notre civilisation, aux besoins normaux de la classe ouvrière (1). Mais c'est une illusion dont ils ne tarderont pas à revenir. Aucun revenu ne peut être fixe dans notre organisation économique, pas plus le salaire que l'intérêt, la rente ou le profit. La fixité de l'un quelconque de ces éléments ne peut être obtenue que pour de courtes périodes et seulement si un certain nombre de conditions se trouvent réalisées. Les équilibres économiques ne sont pas stables. Ils sont sans cesse détruits et ceux qui sont relatifs à la production sont parmi les plus délicats à cause de la dispersion anarchique des éléments qui les constituent.

1. V. P. Bureau, *le Contrat du travail*, p. 254.

LIVRE II

LE PROBLÈME JURIDIQUE

CHAPITRE PREMIER

LA PERSONNALITÉ MORALE ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

§ 1. — *Critique des notions traditionnelles.*

En substance, la plupart des théories relatives à la personnalité morale de l'association se réduisent à l'interposition d'une personne, sujet simple de droit, entre les associés et le monde juridique extérieur. Quelle est la nature de cette personne ? quel est son rôle dans la vie juridique de l'association ? Ces questions ont soulevé depuis quelques années des controverses extrêmement nombreuses. Toutes ces discussions ont bien jeté sans doute quelque lumière sur

la notion même de personnalité, mais l'accord est loin d'être fait et il faut avouer qu'il est fort difficile de se reconnaître parmi tant d'opinions diverses et pareillement intransigeantes. Certains ne s'étonnent point de ce chaos et font remarquer, avec juste raison d'ailleurs, que le problème, sous son aspect philosophique, est parmi les plus graves qui agitent l'esprit humain. Il se rattache, en effet, par delà la querelle des universaux qui remplit toute la scholastique, aux doctrines de Platon et d'Aristote.

Le débat philosophique est loin d'être clos. Il ne le sera sans doute jamais. Ce n'est d'ailleurs pas cette discussion qui touche aux données fondamentales de la connaissance que nous voulons envisager. A côté du problème métaphysique, il y a un problème juridique, plus accessible, et qui se présente d'ailleurs dans les mêmes termes, quel que soit le parti que l'on prenne sur les doctrines des philosophes (1). Pour le juriste, en effet, il s'agit moins de rechercher quelle est la nature métaphysique du concept d'association que de déterminer si les groupements de personnes peuvent *au point de vue de la technique juridique* (2) être considérés comme des sujets de

1. On trouvera, sur le côté philosophique du problème, des développements intéressants dans Perreau, *les Associations d'individus* et *Clunet*, *op. cit.*, p. 287 et s. et p. 338 et s.

2. Sur le caractère technique du problème juridique de la personnalité. V. Michoud, *Théorie de la personnalité morale*, t. I., p. 8.

droits distincts des individus qui les composent. C'est, en effet, dans ces termes que se pose le problème juridique de la personnalité morale et il importe de bien mettre en lumière la nature des difficultés qu'il soulève.

Observons tout d'abord que l'être moral par lequel on synthétise habituellement l'association, n'est nullement une création de la loi. L'association est essentiellement le résultat d'un concours de volontés. La loi reconnaît (1) à ces volontés concourantes une certaine valeur juridique, elle permet à la volonté unique qui les résume de développer son activité dans la sphère du droit. Pour faciliter cette activité elle accorde même au groupement la faculté de se constituer un patrimoine commun distinct des patrimoines individuels ; mais l'octroi de cette faculté n'est nullement lié à la conception d'une entité juridique également distincte des associés. Sur ce dernier point la loi est absolument muette (2) et l'être moral

1. La loi évidemment ne crée pas l'association, phénomène naturel et spontané, mais la loi infuse à celle-ci une vie juridique particulière, plus ou moins complète, plus ou moins forte. Il y a là quelque chose d'analogue, quoique non pas identique, à l'attribution de la personnalité civile aux individus, à leur naissance. (V. Edmond Picard, *le Droit pur*, p. 87.)

2. Ni la loi de 1884, ni celle de 1901 ne contiennent une définition des personnes morales. Et cependant, comme le remarque M. Planiol (*op. cit.*, 3^e éd., I, n° 3012), le projet qui a donné naissance à la dernière contenait cette définition dans son article. 8. Le législateur s'est refusé à consacrer ouvertement cette fiction des interprètes.

apparaît comme une pure création de l'interprète, création qu'il peut d'ailleurs motiver soit par des nécessités techniques (1), soit par le caractère de *réalité* (2) que présenterait selon lui tout groupement organisé.

Un second point dont on est frappé quand on étudie l'association dans le droit moderne, c'est la pauvreté de nos idées juridiques sur cette matière. Une seule question a été creusée, c'est celle de la personnalité ; et encore *le problème n'a été examiné que d'une manière étroite, sans se préoccuper des conséquences que les solutions dégagées pouvaient avoir sur la vie juridique de l'association* (3). Il est vrai que les théories sur la personnalité n'ont été souvent que des arguments forgés pour ou contre la liberté d'association et que, d'autre part, les groupements de personnes admis par une faveur exceptionnelle à la vie juridique ne pouvaient avoir que des formes très peu variées d'activité. Mais aujourd'hui, l'importance relative de ces questions se trouve modifiée.

1. Ce serait, suivant M. Jossierand (*Essai sur la propriété collective Le Code civil, Livre du centenaire*, t. I, p. 360, n. 2) l'opinion d'Ihering que l'on considère habituellement comme adversaire de la personnalité.

2. Sur la personne morale réelle voir Clunet, *op. cit.*, p. 307 et suiv. et les auteurs qu'il cite.

3. « Le problème de la personnalité morale, depuis un siècle, a pivoté autour d'une question centrale, qui a été celle de la réalité ou du caractère fictif. » Hauriou, *Principes du droit public*, 1910, p. 643.

Il ne s'agit plus de savoir si l'association aura ou non le droit à la vie. Ce droit lui est définitivement reconnu. D'autre part comme les modalités de la vie associationnelle se sont singulièrement multipliées, ce qu'il importe aujourd'hui de trouver, c'est moins une théorie ingénieuse de la personnalité qu'une technique qui permette à l'association de se développer et de prendre dans notre milieu social toute sa valeur.

L'introduction d'un être moral comme base de cette technique, est-elle de nature à faciliter la solution du problème. Nous ne le pensons pas. D'après ce que la jurisprudence et la doctrine nous révèlent le concept de personnalité ne paraît pas être pour l'association un facteur de progrès. Dès que l'on fait du groupe un sujet de droit distinct de ses membres, les phénomènes les plus normaux de la vie associationnelle deviennent presque inexplicables juridiquement. A vrai dire, une seule catégorie d'actes peuvent être facilement interprétés, ce sont ceux relatifs au patrimoine commun. Les conséquences juridiques de ces actes atteignent, en effet, tout d'abord les biens sociaux. L'associé n'est touché que plus tard, ou même ne l'est jamais, dans son patrimoine individuel. Le patrimoine commun, pourvu d'une existence juridique propre, peut, à la rigueur, servir de support à un être moral qui en est réputé propriétaire et qui s'identifie plus ou moins complètement avec lui.

En outre, l'interposition de ce nouveau sujet de droit, qui traduit d'une manière saisissante et en quelque sorte tangible, la séparation qui s'opère dans les patrimoines des associés, permet d'expliquer le régime de gestion des biens et intérêts sociaux en faisant appel uniquement aux principes concernant la propriété individuelle.

Mais le vice de cette manière de voir doit naturellement se révéler lorsque la stipulation collective au lieu d'avoir pour objet les biens communs, patrimoine de la personne morale, a pour but d'atteindre les membres du groupe dans leur activité individuelle et de leur imposer une charge ou de leur procurer un bénéfice dont ils doivent souffrir ou profiter immédiatement. Dans ce cas, l'interposition d'une personne juridique ne se conçoit même pas. Elle ne repose sur rien, les droits, les obligations dérivant des actes collectifs devant se porter directement sur leurs destinataires définitifs, les associés. En introduisant un être moral, intermédiaire, on complique inutilement et dangereusement les relations de l'individu avec ses coassociés et le monde juridique extérieur.

Or, dans la vie de l'association, qui se trouve par essence en dehors du domaine des spéculations pécuniaires, les actes contractuels non patrimoniaux sont nombreux et importants. Pour nous en tenir au contrat que nous étudions, citons comme exemple

de stipulations résultant d'un engagement collectif qui profitent à l'individu, ou dont l'exécution n'incombe qu'à lui seul : la promesse faite par le patron de payer ses ouvriers conformément à un certain tarif et l'obligation corrélative prise par ceux-ci de ne pas s'employer au-dessous de ce tarif — l'obligation de ne pas faire grève — les obligations relatives à la police de l'atelier, etc... Dans tous ces cas, c'est sur l'individu que se fixent les avantages ou les charges qui naissent des stipulations faites par la collectivité. C'est lui qui se trouve lié dans sa liberté individuelle. C'est lui enfin qui, par un fait positif ou une abstention, exécute la convention. Par suite, si l'on conserve l'être moral comme destinataire immédiat des droits ou charges résultant des actes collectifs, il faut expliquer comment, par son intermédiaire, il peut faire acquérir aux sociétaires les obligations dont nous venons de parler. Or cette explication ne laisse pas que d'embarrasser beaucoup les interprètes partisans des divers systèmes de personnalité.

Logiquement, ils furent conduits à considérer l'individu comme un tiers par rapport à la collectivité. Par suite, ils expliquèrent les relations entre l'associé et son groupe au moyen des contrats par lesquels une personne peut créer une situation juridique au profit d'une autre, c'est-à-dire par le moyen du mandat, de la gestion d'affaire ou de la stipulation pour

autrui. Il y avait là, comme on ne devait pas tarder à le reconnaître, un abus très grave de la notion de personnalité. L'association dans ses relations avec les tiers ne peut en effet jamais être séparée des individus qui la constituent. Pour que cette séparation fût possible, il faudrait qu'il y eût deux volontés et deux intérêts nettement distincts. Or lorsque l'associé participe à la vie de son groupe, il ne saurait avoir, ainsi que nous l'avons déjà montré (1), une volonté autre que la volonté collective. En tant qu'il s'agit des intérêts mis en commun, il y a absorption de la volonté individuelle dans cette volonté collective.

D'autre part le groupe ne poursuivant que l'intérêt de ses membres, il est impossible d'établir une distinction entre l'intérêt du groupe et l'intérêt individuel des associés.

Au surplus, il suffit d'analyser brièvement les constructions dérivées de la personnification que l'on a proposées sur notre contrat pour se rendre compte des contradictions qu'elles renferment. Voici, par exemple la théorie du mandat conventionnel mise en vogue par la Cour de cassation (2).

1. Livre I, chap. II, § 2.

2. Parmi les auteurs qui admettent cette théorie voir Bergerou, *le Droit des syndicats d'ester en justice*, p. 98 et s. — Champeau, *la Stipulation pour autrui*, p. 217. — Z..., sous cassation, 1^{er} fév. 1893. S. 96. 1. 329. — Hubert-Valleroux, *le Contrat de travail*, p. 204 et s. et note sous Cassation, 1^{er} février 1893, *Réforme sociale*, 1^{er} septembre 1898, p. 318.

Cette opinion paraît également avoir été adoptée par quelques

De qui émane ce mandat ? De la collectivité ; il n'est même pas donné le plus souvent sous une forme individuelle. Il résulte d'une délibération dans laquelle la majorité prévue par les statuts fera la loi. A qui est donné ce mandat ? Au syndicat, c'est-à-dire à la collectivité puisque le syndicat n'est pas autre chose que le groupement animé de cette volonté collective dont nous avons déjà parlé. Dirait-on que le mandat est donné au syndicat en la personne de ses directeurs ou administrateurs ? Mais alors on fait une confusion grossière ; ceux-ci ne sont pas le syndicat, ce sont des personnes physiques qui peuvent être les porte-paroles, les mandataires du groupement, mais ils ne sont rien de plus et n'ont nullement la vertu d'incarner la personne morale en question (1).

arrêts, autant que l'obscurité des termes et de l'argumentation permet d'en juger. Voir notamment : Cass., 1^{er} février 1893. D. 93. 1. 141 et l'arrêt de la Cour de Dijon du 23 juillet 1890 rapporté en note. Trib. de commerce de Nantes, 13 avril 1897, *Revue des Sociétés*, 1898, p. 131.

Cf. Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle*, n^{os} 444, 285. — Raynaud, p. 273 et s. — Moissenet, p. 168 et s. — Pérreau, *le Contrat de Travail*, p. 47-48. — Passama, p. 78.

1. La situation des directeurs syndicaux est difficilement explicable pour les partisans de la personnalité morale. On juge que le rôle de mandataires du groupe n'est pas suffisamment relevé pour eux et on dit volontiers en France qu'ils « représentent » la personne morale, laquelle représente les associés. Les jurisconsultes allemands ont trouvé une explication plus ingénieuse ; pour eux, les administrateurs sont les « organes » de la personne morale. « Quand il y a organe, dit M. Michaud, qui a adhéré sous

Certains auteurs, pour éviter les objections que soulève la procuration donnée au syndicat par ses membres, ont émis l'opinion que le syndicat devait être considéré comme un véritable mandataire légal. Mais cette théorie ne trouve aucun appui sérieux dans les textes et elle est loin d'ailleurs de supprimer toutes difficultés.

Quant à la gestion d'affaires et à la stipulation pour autrui, elles vont se heurter à la même impossibilité de séparer le syndicat des membres qui le composent. Voici, en effet, ce qui se passerait pratiquement avec la stipulation pour autrui (1). Le syndicat accepterait d'un patron certaines conditions de travail, puis ces conditions seraient ensuite ratifiées par les adhérents, c'est-à-dire par ceux-là mêmes qui les ont précédemment acceptées.

En effet, si le syndicat a stipulé, c'est que la volonté collective considérant comme avantageuses les con-

certaines réserves à cette doctrine, c'est la personne juridique qui agit elle-même; son organe n'est pas quelque chose qui soit distinct d'elle, il est une partie d'elle-même dont elle se sert comme la personne physique se sert de la bouche ou de la main » (Michoud, *op. cit.*, t. I, p. 132). Nous pensons que cette construction, qui repose au fond sur l'analogie des groupements et des êtres organisés, répugne au tempérament juridique français. Nous admettons difficilement qu'il y ait identité entre les relations juridiques que des hommes établissent entre eux et les rapports existant entre le corps et les divers organes des sens.

1. Parmi les auteurs favorables à l'idée de stipulation pour autrui voir : Laronze, p. 403 et suiv. — Raynaud, p. 277 et suiv. — Lambert, *du Contrat en faveur de tiers*, § 302 et suiv. — Jay, *Bulletin de la Société d'Étude législative*, 1907, p. 547.

ditions de travail offertes par le patron s'est prononcée, s'est affirmée dans les conditions voulues par les statuts. Par suite, dès l'instant même de l'acceptation, tous les syndiqués savent à quoi s'en tenir au sujet des conditions de travail approuvées. Après cette acceptation de la collectivité, une ratification ne se conçoit pas. Ce serait simplement reconnaître aux syndiqués la faculté de revenir sur leur opinion. A la vérité, on commet dans cette explication juridique la même confusion que précédemment. Souvent les directeurs du syndicat, les meneurs arrêtent de leur propre mouvement les conditions de la reprise du travail auxquelles les ouvriers adhèrent ensuite individuellement ou collectivement. Mais, dans ce cas, l'acte juridique initial n'est pas de nature collective. Ce sont simplement des individus placés ou non à la tête du groupement qui ont stipulé en faveur des membres de la collectivité.

Enfin, d'autres auteurs (1), frappés par l'impor-

1. « Le syndicat, personne morale, ne peut passer de contrat de louage, il ne peut travailler, ni payer un salaire ; par conséquent, il ne saurait, en ce qui concerne l'obligation fondamentale du pacte collectif, figurer à celui-ci comme partie ; seuls, le patron et les ouvriers sont, en principe, les parties véritables de la Convention ». Passama, p. 65. — Cf. Planiol : note sous Grenoble, 6 mai 1902. D. 1903. 2. 31

Cette dualité dans l'activité des associations de personnes suivant qu'on envisage la personne morale ou les individus, se trouve également dans le rapport de M. Colson (*B.S.E L.* 1907, n° 2,

lance des engagements individuels résultant du contrat collectif, prétendent que le syndicat n'y est pas partie toutes les fois que les syndiqués individuellement se trouvent obligés en suite de l'accord. Cette conception ne nous paraît guère plus logique que la précédente. Comment peut-il se faire que là où les syndiqués figurent collectivement, pour régler des questions d'intérêt professionnel, le syndicat soit absent ? Ne se laisse-t-on pas tromper par ce fait que les administrateurs du syndicat, n'ayant après la conclusion du contrat collectif, aucune obligation particulière à exécuter, on suppose que le syndicat lui-même n'a pris aucun engagement.

En réalité, de ce que les mandataires du syndicat disparaissent de la scène pour l'exécution de la convention, cela ne veut pas dire que le groupement, comme tel, ne soit pas obligé. Il est incontestable

p. 183) : « Un second trait caractéristique des conventions en question est de comporter à la fois, un *engagement du groupe* qui les a conclues, si ce groupe est investi d'une personnalité lui permettant de contracter des obligations collectives distinctes des obligations incombant à ses membres *ut singuli* et un *engagement individuel* de chaque membre du groupe. C'est même ce dernier qui est le plus important, de beaucoup, car ce sont les membres du groupe agissant individuellement, qui passeront plus tard les contrats de travail dans lesquels les conditions posées par la convention collective devront être observées ». La distinction entre l'« engagement de groupe » et les engagements individuels ne correspond à rien de réel. C'est du verbalisme juridique. Il est vrai que l'on ne peut guère y échapper si l'on ne se met soigneusement en garde contre la notion courante de morale.

qu'un lien collectif de droit a pris naissance, seulement cet engagement n'est pas susceptible d'être exécuté par les mandataires du groupe ; il comporte une série d'exécutions individuelles.

Il n'y a point lieu au fond d'en être surpris. Il n'existe aucune anomalie dans ce dénouement d'une obligation collective par des exécutions individuelles. Même lorsqu'il est incorporé à une collectivité, c'est de l'individu qu'émane toute volonté et toute activité. C'est lui qui concourt à la formation de la volonté collective créatrice de l'engagement, rien d'étonnant à ce qu'une partie de son exécution lui incombe personnellement.

D'ailleurs, ces mêmes auteurs, qui nient l'intervention du syndicat dans l'accord lorsqu'il s'agit de faire naître des obligations à la charge des syndiqués, admettent très bien que la personne morale devient partie à l'accord dès qu'il y a lieu de prendre des engagements patrimoniaux qui devront être exécutés au nom du groupe tout entier. On voit à quelques complications on est conduit, lorsqu'on veut considérer l'association comme un sujet de droit distinct de ses membres.

Ces explications touchant le rôle du syndicat, qui apparaissent à la réflexion si profondément illogiques (1), ont-elles au moins une valeur pratique

1. En séparant complètement le syndicat des individus qui le constituent on aboutit également à des conséquences fâcheuses

certaine, aboutissent-elles à des constructions en harmonie avec la fonction économique des conventions collectives. Sur ce point encore, il faut faire des réserves très sérieuses. On a signalé bien des fois l'insuffisance des conceptions que nous venons d'exposer, l'impossibilité où elles se trouvent de donner satisfaction à tous les intérêts qui se font jour dans la conclusion des pactes syndicaux. Bornons-nous à rappeler que le mandat ne permet pas au syndicat de rester partie à la convention. Par suite, il ne peut être question de lui donner le pouvoir de la faire respecter. Quant à la stipulation pour autrui qui paraît au premier abord si séduisante, elle ne peut être utilisée que si l'on suppose qu'il existe une obligation du syndicat capable de servir de substratum à la stipulation qu'il fait en faveur de ses membres. En toute hypothèse, il est d'ailleurs impossible au syndicat de promettre pour ces derniers. Or, ainsi que nous l'avons vu, les conventions collectives prennent de plus en plus la forme de conventions synallagmatiques dans lesquelles ouvriers

en matière délictuelle. Si le syndicat redoute d'être actionné, il n'a en effet qu'à se dissoudre pour échapper aux poursuites, sauf à se reconstituer peu après sous un autre nom. Le jour où on cessera de voir dans le syndicat une « personne morale » pour le considérer comme un groupe de personnes responsables de tous les actes qu'ils accomplissent individuellement ou par l'entremise de leurs mandataires communs, de pareilles conséquences ne pourront plus se produire (V. sur cette question Planiol, note sous trib. de la Seine, 5 déc. 1905. D. 1907. 2. 52).

et patrons stipulent et promettent tout à la fois.

En résumé, on voit que la personnification du syndicat (et en général de l'association) aboutit à des constructions illogiques et dont la valeur pratique est très discutable. Dans ces conditions nous ne voyons aucune raison pour conserver une notion qui crée de nombreuses difficultés sans en résoudre aucune d'une manière complètement satisfaisante.

Un parti important dans la doctrine estime cependant qu'il y a un réel intérêt à conserver cette personnalité synthétique parce qu'elle n'est pas une pure fiction de légiste ni un être de création intellectuelle destiné simplement à faciliter les procédés de la technique et l'exposé du droit. Il serait beaucoup trop long de discuter les théories qui s'inspirent de de cette idée. Mais avant de terminer ce paragraphe nous voudrions montrer sommairement que les principaux arguments employés pour établir que la considération de l'être moral est commandée par la nature des choses, ne sont pas probants (1).

Tout d'abord il n'est guère contestable que la théorie organique des sociétés (2) n'a, à sa base,

1. V. de Vareilles-Sommières, *op. cit.* p. 81 et s.

2. V. Boistel, *Cours de philosophie du droit*, t. II, no 334 et Michoud, *op. cit.*, t. I, p. 7, 69, 93.

Bluntschli, *Allgemeines Staatsrecht*, trad. Riedmatten, Paris, Guillaumin, 1881. — Worms, *Organisme et société* (thèse), 1896. — Spencer, *Principes de Sociologie*, t. II, ch. VI, et s. On sait d'ailleurs que la théorie organique des sociétés a été employée en notre

qu'une analogie risquée entre les êtres vivants et les formes associationnelles. Cette analogie peut permettre au juriste des comparaisons imaginées entre les phénomènes de la vie organique et ceux de la vie associée, mais il ne saurait sans beaucoup de précautions se guider sur cette ressemblance pour trancher les difficultés juridiques que soulève cette dernière.

Quant à ceux (1) qui veulent voir dans l'association un élément psychologique distinct, capable de servir de fondement à un être moral, on peut leur objecter que, si cet élément psychologique n'est pas

matière pour démontrer l'existence d'une volonté collective distincte des volontés individuelles. L'être collectif ainsi pourvu d'une volonté propre serait apte à devenir sujet de droit, au moins pour ceux qui admettent que le droit au sens subjectif n'est qu'une puissance attribuée à une volonté. Cf. Michoud, *op. cit.*, p. 73 et s.

1. V. notamment Hauriou, *Précis de droit administratif*, 5^e éd., p. 84. Leçon sur le mouvement social, 2^e appendice.

Dans ses *Principes de droit public*, 1910, p. 645, M. Hauriou a présenté une théorie originale de la personnalité morale. Selon lui, le problème doit être étudié comme l'est celui de la personnalité subjective dans la psychologie contemporaine par la méthode positive : « Le drame de la personnification est en deux actes : premier acte, constitution d'une individualité objective complète, d'un automate social qui ait des organes et un aménagement intérieur parfaitement équilibré, mais à qui manque encore la flamme subjective ; deuxième acte, apparition de la substance subjective et détermination de la cause prochaine de cette apparition qui n'est ni dans le phénomène de l'organisation, ni dans tel autre détail particulier d'aménagement, mais dans un phénomène d'un autre ordre dont l'aménagement rationnel permet l'événement, la décision exécutoire prise dans les relations du commerce juridique. »

niable, s'il existe bien en effet dans chaque groupe des tendances et comme un mode de vie particulier, cet état d'esprit a sa source dans l'individu qui subit plus ou moins profondément l'influence de ses coassociés. Il y a en effet au sein des groupements, action et réaction des unités les unes sur les autres, jusqu'à ce que l'équilibre soit atteint et qu'une mentalité commune se soit dégagée. La vie collective, comme nous l'avons dit, ne se réduit pas à une simple juxtaposition d'individualités. Un travail intime et complexe s'opère. C'est une loi générale à laquelle obéissent tous les groupements de personnes : ils ne peuvent agir efficacement qu'autant qu'ils se sont préconstitués en un état harmonique qui permet l'éclosion d'une volonté commune. C'est alors qu'ils sont vraiment organisés. Mais pourquoi faire de cet esprit commun qui est quelque chose de très réel et de très aisément explicable, le fondement d'un être moral distinct des associés ? Pourquoi faire honneur de la volonté collective à cet être moral ?

Nous savons qu'elle est, au contraire, la volonté commune, ou présumée telle, à tous les membres du groupement. De ce qu'elle est unique, il n'est nul besoin de la rattacher à une seule individualité même imaginaire. Cette unité de consentement, d'ailleurs, n'est qu'une apparence ; en réalité, il y a pluralité de volontés et de consentements, comme il y a pluralité de personnes. Mais, en vertu des principes de

l'association, tous ces consentements et toutes ces volontés sont identiques.

Ces théories ne sont pas les seules qui ont été fournies, pour expliquer le phénomène de la personification. Certains auteurs (1) estiment qu'il est légitime de considérer, au point de vue de la technique juridique, l'association comme un sujet de droit distinct de ses membres, parce que le groupe représente un intérêt collectif permanent, distinct des intérêts individuels. Si cet intérêt existe et s'il est reconnu par la loi, il est naturel de « l'élever à la dignité de droit subjectif », puisque aussi bien celui-ci n'est qu'un intérêt juridiquement protégé. Il suffit pour cela que du groupe puisse se dégager une volonté collective susceptible de représenter et de défendre cet intérêt.

Nous ne rechercherons pas, en ce qui concerne les groupements de droit public et certaines associations à but désintéressé, s'il est bien exact que l'intérêt collectif puisse être complètement séparé des intérêts individuels. Cela nous entraînerait hors du cadre de cette étude. Mais il est bien certain, selon nous que, dans le syndicat, cette séparation est impossible. Les syndiqués poursuivent un but essentiellement égoïste. C'est vainement que l'on voudrait leur attribuer des préoccupations plus élevées, des

1. V. Michoud, *op. cit.*, t. I, p. 113 et s.

préoccupations qui ne touchent pas directement à la satisfaction de leurs intérêts économiques personnels. Ce sont tous ces intérêts individuels qui constituent le ressort de l'activité collective. L'on a prétendu que le syndicat a pour but les seuls intérêts généraux qui sont en dehors de l'action des individus. Mais cette formule est le résultat d'une méprise.

Tout d'abord, les questions dont s'occupe le syndicat ne sont pas en dehors de l'action des individus. Si ces questions échappaient à l'action individuelle par leur nature, on ne voit pas comment elles pourraient être résolues par le syndicat qui ne fait, en somme, que grouper les efforts de ses membres. En réalité, le syndicat et l'individu agissent de la même manière, le champ de leurs préoccupations est le même, seulement le groupe est plus puissant.

Là où l'ouvrier n'obtiendrait que peu de chose, le syndicat produit un effet utile. Il y a certaines questions notamment devant lesquelles l'homme isolé apparaît particulièrement désarmé. Ce sont celles-là que l'union abordera de préférence, mais elle n'est pas moins compétente à notre avis pour toutes celles qui, ayant un caractère économique, intéressent tous ses membres.

Ce sont en effet ces deux traits — intérêt commun à tous les membres et objet d'ordre économique — qui nous fournissent le véritable critérium permettant de

limiter l'activité syndicale. C'est dire que dans cette activité nous ne trouvons nulle trace de prétendus intérêts collectifs distincts des intérêts individuels et pouvant justifier la personnification du groupement.

§ 2. — *Théorie juridique des actes accomplis par le syndicat. L'obligation collective*

Le sujet simple de Droit interposé entre l'association et l'extérieur ayant disparu, nous nous trouvons en présence des associés. Ce sont eux, et non pas une entité abstraite qui vont servir de fondement à notre théorie juridique (1). En vérité, on ne saurait en être surpris car, dans l'association, l'individu loin de s'effacer derrière les représentants, tient une place prépondérante et revient sans cesse au premier plan. Il y revient non seulement lorsqu'il concourt à former la volonté collective, mais encore toutes les fois que, par un fait personnel, il contribue à l'exécution des engagements pris par le groupe.

Et cette intervention effective de l'individu dans

1. Parmi les auteurs qui se rattachent à cette doctrine voir : Vareilles-Sommières, *de la Situation légale des associations sans but lucratif*. — Labbé, note sous Paris, 25 mars 1881. S. 81.2.249. — A. Lainé, *des Personnes morales en droit international privé Journal du Droit international* (Clunet), 1893, p. 279. — Planiol, *Traité élémentaire de Droit civil*, 3^e éd., 1904, t. I, n^{os} 3005 et suiv. — Berthélemy, *Traité élémentaire de Droit administratif*, 5^e éd., 1908, p. 28 et suiv.

l'exécution des obligations collectives, que nous avons déjà signalée dans le paragraphe précédent, constitue bien juridiquement le trait le plus original de l'association, celui par lequel elle se différencie le plus profondement de la société à but lucratif.

Une théorie juridique de l'association qui rejette l'être moral et qui tient compte du rôle de l'individu si complètement négligé jusqu'ici ne peut évidemment se faire admettre sans difficultés et sans discussions.

Une des premières objections qui se présente à l'esprit et qu'on n'a pas manqué de lui adresser est qu'en supprimant le sujet simple de droit, destiné à synthétiser le groupement, on va détruire complètement l'unité et la permanence de celui-ci (1). Dans ses relations avec l'extérieur, au lieu de se présenter comme une seule personnalité, il aura l'apparence d'une série d'éléments juxtaposés, ayant chacun leur personnalité distincte, d'où moindre cohésion et affaiblissement de la puissance groupale.

En outre, par la suppression de la personne morale, se trouve détruit le seul élément qui, à travers le temps, relie les divers états successifs du groupement.

Ces objections, croyons-nous, sont faciles à réfuter. Elle ne peuvent arrêter que ceux qui s'en tiennent à une vue superficielle des choses.

1. Michoud, *op. cit.*, t. I, p. 63. — Capitant, Introduction à l'Étude du Droit civil, 2^e éd., p. 169.

L'association, en effet, ne doit pas son unité à la personnification réalisée par les juristes. La cohésion et l'harmonie qui y règnent tiennent à d'autres raisons.

Au fond, s'il y a unité dans ce phénomène si complexe de l'association, c'est parce que, en vertu du contrat même qui est à la base, tous les membres poursuivent un but commun, et que tous, pour l'atteindre, sont disposés à coordonner leurs efforts et à suivre une ligne de conduite identique.

Les systèmes personnifiants ne font que tenir compte de cet état d'esprit des associés. C'est lui qui leur permet de ramener un ensemble de personnes, par une synthèse audacieuse, à une seule individualité. Au fond ces systèmes expriment un des traits caractéristiques de l'association, mais ils ne créent rien.

Quant à la continuité du groupe, on ne peut guère prétendre qu'elle se trouvera interrompue, par la destruction de la personne morale. La considération de celle-ci, croyons-nous, n'a jamais empêché des associés s'ils avaient des raisons sérieuses pour le faire, de dissoudre le pacte qui les unissait. En droit privé, c'est la seule volonté des parties qui maintient l'association et la forme juridique qu'elle revêt est indifférente à sa continuité.

L'être moral qui est sans influence sur l'unité et la permanence de l'association, n'est pas davantage

nécessaire pour expliquer les modalités de son activité juridique.

En ne considérant que les associés on peut en effet fort bien comprendre comment le groupe devient comme tel propriétaire, créancier, débiteur.

Tout d'abord, en ce qui concerne le droit de propriété, il paraît logique, ainsi que le préconisent quelques auteurs, de considérer le patrimoine de la personne morale comme étant la propriété collective des associés en entendant par là « un état particulier de la propriété qui a en lui-même sa fin et sa raison d'être et qui repose sur le groupement nécessaire des personnes auxquelles elle appartient (1) ». Cette manière de posséder, les hommes y sont naturellement amenés dès qu'ils veulent former des groupes pourvus d'une activité juridique propre. Les patrimoines personnels se fractionnent en deux parts, dont l'une reste sous la dépendance de l'individu, tandis que l'autre va constituer une masse commune soumise à un régime de gestion centralisée. Cette forme de propriété diffère d'ailleurs profondément de l'indivision (2) car les copropriétaires, au lieu d'être mus par des intérêts divergents, sont animés de désirs communs et tendent vers un même but, ce

1. Planiol, *op. cit.*, n° 3005. En sens contraire, voir : Th^é Ducrocq et Barrilleau, *Droit administratif*. 7^e édit., t. VI, p. 44, et Capitant, *op. cit.*, p. 169.

2. Voir cependant Labbé, note du Sirey, 1881. 2. 249.

qui permet de donner à l'administration du patrimoine collectif autant d'unité que s'il s'agissait d'un patrimoine individuel.

Ce sont encore les individus qui servent de support aux droits de créances dont est titulaire l'association (1). Nous avons vu en effet que dans toute stipulation du groupe, il y avait, en vertu des principes de l'association, consentement réel ou présumé de tous les associés. Il est naturel par suite de considérer chacun d'eux comme lié personnellement. L'obligation de la collectivité prend ainsi l'aspect d'un faisceau d'obligations individuelles. Mais, et c'est ce qu'il importe de remarquer, ce faisceau n'est nullement dispersé ; il constitue au contraire, tant à l'égard des associés que de leurs cocontractants, un ensemble dont tous les éléments sont parfaitement liés. Les obligations individuelles dont nous venons de parler ne sont pas en effet entièrement distinctes les unes des autres. Chaque associé n'a pas eu seulement en vue son engagement personnel. Certains se trouvent même peut-être, par l'effet du système

1. Cette question est une des plus délicates que soulève l'activité juridique de l'association. Nous avons vu dans le paragraphe précédent que les techniques qui considèrent le groupe comme un être distinct de ses membres ne peuvent aboutir sur ce point à des solutions logiques. Il est très remarquable d'autre part que les auteurs qui rejettent l'être moral, ne se soient pas demandé quel allait être, dans leurs systèmes, le mécanisme juridique des actes contractuels passés par le groupement. Il y a là cependant une matière extrêmement intéressante et à peu près neuve.

majoritaire, liés contrairement à leur propre sentiment. L'engagement de l'associé ne doit donc pas être envisagé uniquement d'un point de vue individuel, ce serait lui enlever toute signification et toute portée. Incomplet tant qu'on le considère isolément, il prend au contraire toute sa valeur dès qu'on le rapproche des engagements identiques pris par tous les autres membres du groupe.

C'est dans cette voie, pensons-nous, que l'on doit chercher le véritable fondement juridique des stipulations et des engagements collectifs. L'explication que nous venons de proposer s'appuie, en effet, sur une base solide, sur le lien qui existe entre toutes les activités individuelles constitutives du groupe. Elle est d'ailleurs juridiquement aussi synthétique que les systèmes personnifiants. La pluralité de liens révélée par l'analyse étant, en effet, ramenée à un seul faisceau tout comme s'il n'y avait qu'une personnalité unique. Mais ici la synthèse n'est pas obtenue en jetant un voile sur la société, en lui superposant un être intellectuel sans lien avec les individus : elle repose sur le principe de la solidarité qui est à la base du fait associationnel, sur la dépendance étroite qui existe entre toutes les personnes qui se sont groupées en vue de poursuivre la satisfaction d'intérêts communs (1).

1. L'engagement collectif une fois formé devient indépendant du contrat d'association qui réunit les contractants. Si l'un des mem-

D'autre part, en supprimant l'être moral, sur qui se concentre tout l'intérêt juridique, on replace l'individu au premier plan ; on lui donne la situation qui lui convient. Comme il n'y a plus de personnalité intermédiaire, c'est l'associé qui contracte, qui se lie, qui est partie principale dans les conventions collectives. Il ne disparaît pas derrière la petite minorité des administrateurs sociaux. Ceux-ci, peuvent bien, en fait, conserver un rôle prépondérant dans la passation des actes intéressant la collectivité, mais leur fonction juridique est nettement déterminée. Entre l'association et les êtres juridiques extérieurs ils sont et ne peuvent être que des intermédiaires (1).

bres abandonne l'association, il n'en reste pas moins tenu par la convention collective. C'est à tort, selon nous, que le tribunal civil de Nîmes (jugement du 23 mars 1908. S. 1912.1.105.) a déclaré que l'ouvrier, partie à la convention, qui quittait le syndicat, « reprenait sa liberté d'action. ». La Cour de Cassation (arrêt du 25 décembre 1908, B. O. T. 1909, p. 183), ne commit pas la même erreur. Elle posa différemment la question et reconnut, pour écarter la demande de l'ouvrier, « qu'aucun principe de droit ne s'oppose à ce que les ouvriers et les patrons, bénéficiaires d'un tarif collectif, dérogent par des contrats individuels à ce tarif qui n'a aucun caractère d'ordre public ».

1. L'association se trouve ainsi représentée directement par ses gérants. Tandis qu'avec les systèmes personnifiants, le phénomène de la représentation du groupe est plus complexe. Ce dernier est, en effet, représenté par des personnes physiques, administrateurs ou directeurs.

Notre système a été admis par l'arrêt de la Cour de Bordeaux (arrêt du 19 février 1906, *Revue des Sociétés*, 1907, p. 150) : « Attendu que le personnel a été, dans sa collectivité entière, représenté par ses délégués à la réunion du 9 février 1898 et au contrat qui en a été la suite... ; que c'est au nom des ouvriers et employés du

On peut adresser, il est vrai, une objection à cette manière de considérer la stipulation collective. Elle suppose que l'on peut exactement discerner dans chaque cas le rôle de l'individu et le bénéfice ou la charge qui en résulte pour lui. Or, il existe des stipulations collectives dans lesquelles l'objet de chaque lien individuel n'est pas déterminé. Ce sont toutes les stipulations relatives au patrimoine sur lesquelles nous avons déjà attiré l'attention et que nous avons distinguées de celles dont l'exécution se traduit par un fait personnel de l'associé.

Dans les stipulations patrimoniales l'on n'aperçoit, en effet, que le résultat voulu par l'ensemble des associés. Les liens individuels ne sont pas distincts, en ce sens qu'il s'opère une sorte de fusion dans leur objet. Ils sont unis pour ainsi dire matériellement; on ne peut les séparer, les envisager d'une manière complète, isolément. Quel est, en effet, l'objet de l'obligation contractée par le syndiqué lorsque son groupe passe un contrat de vente ou dépose entre les mains d'un tiers une somme qui doit revenir au patron en cas de grève. Cet objet n'est pas déterminable, dans l'impossibilité où l'on se trouve d'évaluer le droit de co-propriété de chaque membre sur le patrimoine syndical. Un point seule-

gaz que leurs délégués, acceptant pour cette corporation les avantages qui lui étaient offerts, ont pris les engagements par lesquels ils se liaient envers la C^{ie} du Gaz ».

ment est hors de doute, c'est que l'associé n'a entendu se lier que sur sa part dans les biens communs et non pas sur son patrimoine personnel.

D'autre part, l'exécution des obligations patrimoniales s'effectue d'une manière spéciale. Les associés n'y participent pas. Elle est réalisée par les gérants, du consentement et à l'égard de tous.

En raison de ces circonstances, est-il nécessaire de faire appel à la notion de personnalité pour expliquer juridiquement cette catégorie d'obligations ? Celles-ci, peut-on dire, à raison de leur objet et de leur mode particulier d'exécution révèlent une très forte concentration de droits individuels. Le rôle et l'utilité de l'association apparaissent ainsi plus clairement. L'individu s'efface, absorbé par le groupe qui semble être le véritable sujet obligé sur le patrimoine collectif. N'est-il pas naturel de conserver, dans ce cas, l'être moral qui permet de très bien exprimer juridiquement cette situation ?

Nous ne le croyons pas, au fond les obligations collectives, qu'elles soient relatives au patrimoine commun ou qu'elles se portent directement sur les associés, ne diffèrent point par leur structure juridique.

L'engagement est toujours formé par un concours de volontés individuelles qui se manifestent parallèlement. Les particularités tenant à l'objet et au mode d'exécution des obligations patrimoniales, ne sont

qu'accessoires et si on y attache une importance excessive, c'est parce que nos idées juridiques sur les groupements de personnes se sont formées sur le modèle des sociétés à but lucratif.

Mais aujourd'hui, il est indispensable d'élargir la notion de stipulation collective (sous sa forme active et passive) pour l'appliquer à l'association qui ne se meut pas dans un cadre de préoccupations exclusivement pécuniaires. La stipulation collective est toute stipulation faite par le groupe conformément au but qu'il s'est assigné. Peu importe que la promesse se résolve en une prestation pécuniaire exécutée au nom de tous par les gérants, ou en un fait (ou une abstention) à la charge de chaque associé. Les situations sont identiques et pour les expliquer, il est inutile de recourir dans l'un et l'autre cas, à l'être moral. La conception que nous venons d'exposer, et qui les ramène à un faisceau de liens individuels unis par la commune intention des parties, est suffisante pour leur servir de fondement juridique.

§ 3. — *Les groupements non doués de personnalité*

Dans les pages qui précèdent, nous avons indiqué sommairement à quels principes on devait, selon nous, faire appel, pour expliquer le mécanisme juridique

de l'association. Les notions que nous avons exposées sont générales et indépendantes de tout privilège accordé à l'association par la loi. Celle-ci ne se borne pas, en effet, à reconnaître aux citoyens la faculté de constituer des groupes en vue de défendre leurs intérêts communs ; elle accorde à ceux de ces groupes qui consentent à se soumettre à certaines formalités un traitement de faveur.

Ce traitement, dont on s'exagère souvent les effets, se réduit au fond à la possibilité pour l'association de se constituer un patrimoine propre, distinct de celui de ses membres et reposant sur l'ensemble des sociétaires (1). Certes, cette faculté représente pour

1. On a beaucoup critiqué l'opinion des auteurs qui prétendent que le trait caractéristique des groupements doués de personnalité est juridiquement l'existence d'un patrimoine social : « Quel sourire mélancolique ne provoquerait-on pas chez les fondateurs d'associations, si on leur disait qu'en se groupant pour faire de la musique, pêcher à la ligne, jouer aux échecs, organiser des fêtes, répandre l'instruction, propager des idées sociales, religieuses, philosophiques, secourir des malheureux, etc., ils constituent un « certain état de la richesse » (Clunet, *les Associations au point de vue historique et juridique*, p. 338).

Ces reproches sont le résultat d'une confusion. Les partisans de la doctrine critiquée ne contestent nullement l'originalité de la vie associationnelle, ni l'importance qu'elle a prise dans les idées et les sentiments de l'homme moderne. Mais le point de vue du droit n'est pas celui de la psychologie, ou de la science politique. Or, juridiquement, il n'est pas douteux que le bénéfice de la personnalité morale conféré à un groupe se réduit à la faculté, pour ce groupe, de se constituer un patrimoine social. Mais encore une fois, par cette formule, on n'a nullement l'intention d'affirmer que toute l'activité du groupe se concentre sur le régime juridique de ce patrimoine.

les associations qui en sont pourvues, un avantage considérable. Elle leur permet de posséder des biens sociaux, tout en échappant aux inconvénients de l'indivision. Mais de ce qu'une association ne possède pas ce privilège légal, il ne faut pas conclure qu'elle n'a aucune aptitude à la vie juridique. Le patrimoine collectif est un moyen d'action et rien de plus. Si l'association n'en possède pas, elle est moins puissante, son influence peut être moins effective, ses membres peuvent, en définitive, retirer moins d'avantages du groupement de leurs facultés ; mais là se bornent les conséquences du défaut de patrimoine social.

Au fond, que faut-il sous un régime légal qui admet la liberté d'association, pour qu'un groupe d'individus soit apte à accomplir une fonction juridique ? Deux conditions sont suffisantes : l'une interne, c'est la volonté collective, volonté admise par tous les membres et s'imposant à tous ; l'autre externe, c'est un but licite. La jurisprudence n'a d'ailleurs jamais considéré l'existence d'un patrimoine social, distinct des patrimoines individuels, comme une condition indispensable à l'existence de l'association.

La possibilité d'établir entre un certain nombre de personnes une association sans que les biens mis en commun cessent de rester dans l'indivision, était en effet admise par les tribunaux, antérieurement à la loi de 1901. Entre les associations reconnues d'utilité

publique, pourvues de la pleine capacité juridique et les associations sans existence légale, se trouvait une catégorie intermédiaire de groupements simplement approuvés par les préfets et auxquels les tribunaux reconnaissaient une sorte de personnalité réduite, qu'on a désignée sous le nom d'*individualité* (1). En vertu de ce bénéfice, l'association pouvait valablement, par ses représentants, figurer dans les contrats, mais ceux-ci engageaient la responsabilité indéfinie des sociétaires, ce qui était parfaitement logique, les groupements de l'espèce n'étant pas doublés d'une association de bien. En second lieu, par une dérogation à la règle, nul ne plaide par procureur, le groupement était valablement représenté par ses administrateurs dans les actes de la procédure (Cass., 30 août 1859. D. 59. 1. 365; Requête, 6 juillet 1864. D. 1864. 1. 424; Civ., 25 mai 1887. D. 87. 1. 289; Civ., 2 janv. 1894. D. 94. 1. 81) (2).

Ces principes, dégagés par la jurisprudence, passèrent dans le projet de loi présenté par M. Waldeck-Rousseau au nom du gouvernement.

1. Cette expression est due à M. Planiol. V. *Traité*, 1^{re} édit., t. I, n^{os} 738 et s. et 3^e édit., t. II, n^o 1996.

2. « Attendu, dit l'arrêt de 1859 qui statuait à l'occasion d'une société d'irrigation, que les grandes sociétés instituées avec le concours et l'approbation de l'autorité publique dans un intérêt collectif et territorial qui touche à l'intérêt public et qui, d'ailleurs, embrassent dans leur objet les intérêts réunis de localités plus ou

Dans ce projet, l'association déclarée était conçue comme un simple groupement de personnes indépendant de toute possession de biens (1). La reconnaissance seule lui conférait la faculté de posséder un patrimoine propre. Toutefois, l'association non reconnue pouvait passer des contrats et ester en justice par l'intermédiaire de ses administrateurs. En outre, elle pouvait se soustraire aux inconvénients de l'indivision en s'adjoignant une société de biens.

Ces considérations nous montrent que la simple association de personnes non pourvues d'un patrimoine propre, est parfaitement concevable et qu'une semblable institution a même joué un certain rôle dans notre droit.

Nous croyons donc qu'il n'y a aucune raison de

moins étendues, ne sauraient être assimilées à des sociétés purement civiles ; — qu'elles tiennent de l'adhésion de l'autorité publique à leur institution une individualité véritable, et que ce concours de l'autorité consacre leur existence dans les termes et suivant les règles des statuts qui les régissent et qui en ont reçu la sanction ; — qu'elles peuvent dès lors agir judiciairement et que l'on peut agir contre elles en la personne des administrateurs, agents ou syndics qui ont le pouvoir de les représenter suivant ces statuts. »

1. « Si la proposition que j'ai soumise à la Chambre indique, en effet, avec netteté la nature toute particulière de chacun des deux contrats qu'on confond trop souvent, c'est précisément parce que, ainsi que je l'ai déclaré dans l'exposé des motifs, on a toujours confondu les biens et les personnes ; cette confusion, suivant moi, a trop longtemps pesé sur la question de la liberté des associations. » Discours de M. Waldeck-Rousseau. Chambre des députés, séance du 5 févr. 1901. *J. off.*, p. 312.

méconnaître l'activité des groupes qui, ne s'étant pas soumis aux déclarations prévues par les lois de 1884 ou de 1901, ne peuvent rien posséder en propre. Bien que le pacte social, dans ses principales dispositions, n'ait pas été rendu public, ces groupes peuvent passer des contrats et rien ne s'oppose à ce qu'il soit dérogé à la règle, nul ne plaide par procureur, lorsqu'ils voudront ester en justice pour en assurer l'exécution. L'on a remarqué (1), en effet, avec raison, que la faculté, pour un groupement d'être valablement représenté en justice par ses gérants, ne doit pas être considérée comme une conséquence de la personnalité (2).

Mais nous pensons que l'on peut aller plus loin. Pour que le droit prenne en considération l'activité d'un groupe, il n'est pas nécessaire qu'il soit intervenu entre ses membres un pacte exprès. L'intention des parties d'agir de concert, en vue d'atteindre un but déterminé, peut résulter des circonstances. Et

1. V. Planiol, *op. cit.*, 3^e édit., t. II, p. 647, n^o 1957.

2. M. Nast (*op. cit.*, p. 183) estime que dans le cas d'une convention conclue par un groupe d'ouvriers, non personne morale, il ne peut naître au profit de ces derniers une action collective en exécution. Selon lui, la communauté d'action établie entre les salariés « disparaît après la conclusion de l'accord : aucun organe n'est constitué pour faire respecter les droits de la collectivité. D'ailleurs, ajoute-t-il, étant donné l'absence de toute organisation permanente, l'on doit penser que les ouvriers n'ont pas voulu associer leurs intérêts individuels, en vue de soumettre leur réalisation et leur défense à une action commune ».

Nous estimons qu'une semblable appréciation est arbitraire

si un tel groupe, dans l'exercice de la mission qu'il s'est assignée, conclut une convention, nous reconnaitrons encore à celle-ci le caractère collectif. Ce caractère, en effet, résulte uniquement de la volonté des parties. Il suffit que les membres du groupe aient eu l'intention de faire de leurs stipulations ou promesses individuelles, un ensemble, un faisceau dont tous les éléments sont solidaires et ne peuvent, à aucun moment, être séparés. Cette manière de voir a d'ailleurs été consacrée par les divers textes élaborés sur notre contrat.

On a soutenu cependant (1) que cette opinion n'était pas fondée et qu'il n'y a véritablement convention collective que lorsqu'on se trouve en présence d'une association douée de personnalité. Dans tous les autres cas, la convention collective ne serait « qu'une juxtaposition de conventions individuelles, qui ne présentent d'autre caractéristique que ce fait, que les différentes personnes qui y sont parties

Rien n'autorise à penser que les ouvriers n'entendent pas poursuivre collectivement l'exécution du contrat. Quant à l'absence d'organisation, c'est un vice qui peut être aisément réparé. Les ouvriers contractants n'ont qu'à désigner une délégation chargée de poursuivre le patron en leur nom. On objectera la règle « nul ne plaide par procureur » pour s'opposer à une action collective exercée au nom des ouvriers. Mais c'est une règle qui n'est inscrite dans aucun texte de loi et le développement de notre droit en matière d'association prouve que dans ce domaine le progrès a précisément consisté à s'en affranchir de plus en plus. Cf. la note sous Cassation, 25 mai 1887. D. 1887. I. 289.

1. V. Nast, *op. cit.*, p. 89 et suiv.

sont représentées par des délégués communs. La situation ne paraît pas être autre que celles de plusieurs indivisaires, de plusieurs héritiers, qui délègueraient l'un d'entre eux à l'administration du patrimoine commun. Il y aurait ici aussi convention collective, lorsque le délégué viendrait à passer un acte juridique quelconque avec un tiers, puisqu'il représenterait un groupe de personnes ayant les mêmes intérêts. Mais il n'y aurait convention collective qu'en prenant cette expression dans un sens large : en réalité il y aurait pluralité de conventions individuelles » (1).

Cette argumentation est évidemment erronée. Le privilège légal de personnalité que nous avons vu se réduire à la faculté de constituer un patrimoine social, est sans influence sur la structure intime des conventions conclues par le groupe. D'autre part, on ne peut comparer la situation d'ouvriers qui, bien que non syndiqués, se réunissent pour traiter collectivement avec le patron à celle d'indivisaires ou d'héritiers qui constituent un mandataire commun pour des raisons de célérité ou d'économie. Ces derniers, à moins de convention contraire, entendent conserver leur indépendance pour tout ce qui concerne les effets de la convention. Ils n'ont aliéné aucune partie de leur liberté. L'acte accompli en

(1) I. Nast, p. 90.

commun est accidentel. Il ne suffit pas à concilier des intérêts divergents, à les fondre dans un moule commun. Chacun va se développer suivant sa loi propre et leur antagonisme ne tardera pas à se révéler. C'est là qu'on peut vraiment parler de conventions individuelles juxtaposées. L'intérêt commun est très réduit. Il ne survit pas à la conclusion de la convention.

Mais peut-on dire qu'il en est ainsi lorsque des salariés inorganisés, mais appartenant par exemple à une même usine, arrêtent collectivement avec le patron les conditions du travail. Prétendra-t-on que toutes les stipulations qu'ils font ne sont pas liées entre elles et constituent une poussière sans cohésion ? L'observation des faits, l'analyse des volontés individuelles contredisent cette manière de voir. Tous les membres du groupe entendent faire triompher les mêmes revendications. Chacun n'attribue pas à sa conduite personnelle une valeur propre. L'individu suit un courant général dans lequel sa personnalité s'atténue. La commune intention des parties de se lier et d'agir ensemble ne résulte-t-elle pas suffisamment des circonstances, et est-il besoin d'un pacte exprès d'association pour la formuler. Même en l'absence de ce pacte, nous croyons que ces engagements de masse ont un but très clair en harmonie avec les consciences individuelles. Il serait excessif, à notre avis, d'exiger que les salariés qui contractent

soient préalablement constitués en syndicat. L'usine n'a-t-elle pas déjà créé entre eux une association de fait ; le même travail n'engendre-t-il pas les mêmes besoins, les mêmes aspirations et comme une mentalité commune qui, dans une certaine mesure, peut remplacer le syndicat. Le grand atelier avec ses innombrables rouages solidaires, qui réunit dans une même œuvre une multitude de salariés, ne leur donne-t-il pas un vivant exemple de ce que peut l'union des volontés, des efforts et des sacrifices. En résumé, on conçoit parfaitement que dans certains cas la commune intention des parties de conclure une convention collective au sens juridique de l'expression, puisse résulter suffisamment des circonstances, malgré l'absence de pacte entre les salariés qui y prennent part. Il serait peu juridique de méconnaître la réalité et d'attacher une importance excessive à des considérations après tout secondaires — puisqu'elles ne concernent que l'existence du contrat syndical ou la possession d'un patrimoine social — pour refuser de faire produire à une convention collective tous ses effets. Il appartient au contraire aux juristes, s'ils ne veulent pas aller à l'encontre du mouvement économique et social, de dégager et de préciser la physiologie et les effets de ces nouvelles formes contractuelles partout où ils en découvrent les éléments caractéristiques.

CHAPITRE II

FORMATION DE LA CONVENTION ET ÉCHANGE DES CONSENTEMENTS

Par l'analyse qui précède, nous avons essayé de montrer quelle est la véritable nature des actes juridiques accomplis par les groupements de personnes à but non lucratif. Nous avons cherché notamment à préciser la notion d'obligation collective. Cette étude préalable nous a paru indispensable. Le contrat collectif a pour effet principal de créer des obligations entre les parties. Or, ici, l'une au moins des parties est une collectivité. L'on doit donc se demander, en premier lieu, ce que peut être une obligation qui atteint dans son ensemble une collection d'individus. D'ailleurs, il y a intérêt à séparer l'étude de l'obligation de l'étude du contrat, celui-ci n'étant pas le seul mode générateur de celle-là, et les membres d'une collectivité pouvant se trouver liés juridiquement non seulement à la suite d'un contrat, mais encore en vertu de toute les autres causes admises

en matière d'obligations individuelles : le quasi-contrat, le délit, le quasi-déit et la loi.

Dans l'étude de l'obligation collective, nous avons rejeté, comme artificielle, la théorie de la personnification des groupements. Dans ce système, la question des promesses ou des stipulations faites par une association paraît fort simple. La pluralité de personnes disparaît pour faire place à une individualité unique, soumise aux mêmes règles de droit qu'une personne physique. Mais cette simplicité n'est qu'un trompe-l'œil. L'être moral n'est pas en effet le destinataire définitif des droits ou charges qu'on lui fait acquérir. Il doit les transférer juridiquement aux associés qui seuls peuvent en profiter ou en souffrir. Et les relations que l'on établit, dans ce but, entre la personne morale et les membres de la collectivité, sont la source d'une foule de complications et d'erreurs.

L'idée d'un être moral intermédiaire étant écartée, on se trouve en présence des individus qui composent le groupement. Il est alors logique de voir dans l'obligation collective un ensemble, un faisceau d'obligations individuelles. Mais celles-ci ne doivent pas être envisagées séparément, elles se complètent, elles réagissent les unes sur les autres à raison de la communauté du but poursuivi par toutes les parties groupées.

Cette manière de concevoir l'engagement collectif nous a permis d'étendre la faculté de contracter aux

groupes inorganisés. Les conventions qu'ils passent nous paraissent en effet de la même nature que celles qui émanent des syndicats, ces derniers ayant seulement la possibilité de se constituer un patrimoine propre qui pourra, le cas échéant, leur servir à gager leurs promesses.

Après avoir rappelé ces quelques principes fondamentaux, nous allons examiner le mode de formation de la convention, c'est-à-dire de quelle manière s'effectue l'échange des consentements.

Cette question est une des plus importantes que soulève notre contrat. On se trouve en présence d'une convention passée par une collectivité. Or celle-ci, pour la discussion et la conclusion de la convention, est obligée de se faire représenter par une ou plusieurs personnes physiques. Quel sera le lien juridique entre les représentants et les représentés ? C'est le problème à résoudre. Pour les partisans de l'entité morale, les personnes qui agissent, parlent et consentent pour le groupe sont les représentants (ou les organes) de la personne morale, laquelle représente à son tour la collectivité. Celle-ci posséderait donc comme une sorte de représentation au second degré (1). Nous avons écarté cette conception ; elle crée de nombreuses difficultés et

1. Voici ce que dit à ce sujet M. Arthur Groussier dans son rapport fait au nom de la Commission du Travail chargée d'examiner le projet de loi relatif aux conventions collectives de tra-

ne présente que peu d'avantages. Selon nous, il existe un lien direct, immédiat entre la collectivité et ses représentants. C'est ce lien, qui présente d'ailleurs des aspects juridiques variés, que nous allons essayer de dégager.

Le consentement des parties est l'élément essentiel de tout contrat. Ici les parties, comme dans tous les actes juridiques, sont des personnes physiques. Ce sont les membres des collectivités en présence. Ils se proposent de faire entre eux certaines conventions et pour cela échangent leur consentement. Les principes du droit commun sont donc applicables. Chacun ne pourra être lié qu'en vertu d'un consentement librement donné.

Dans quelle forme doit se manifester ce consentement ? La convention collective, étant, au moins dans l'état actuel du droit, un contrat consensuel,

vail (annexe n° 2334, sess. extr., 2^e séance du 5 déc. 1912, p. 442, 2^e colonne) : « Ces administrateurs ou ces délégués spéciaux chargés de traiter au nom du syndicat sont-ils des mandataires ? Ces représentants peuvent être considérés comme les mandataires de la personnalité morale du syndicat, qui s'engage par sa majorité, lorsqu'il s'agit d'un contrat intéressant le patrimoine du syndicat. Mais la convention collective passée dans l'intérêt de la profession, lie, non seulement le syndicat, ou l'ensemble de ses membres, mais aussi, chacun de ceux-ci individuellement. Généralement on recherche quel est, sur ce point, le contrat qui lie les membres à leur syndicat qui passe la convention collective ; mais, en fait, le syndicat, personne morale, ne peut contracter que par des représentants. *Il s'agit donc de représentants qui contractent pour un syndicat contractant lui-même pour ses membres* ».

On voit que cette théorie juridique, fondée sur la notion de personnalité morale, est loin d'être simple.

aucune formalité extérieure n'est exigée par la loi. Il suffit donc que le consentement soit certain. Habituellement les membres d'un groupement qui veulent contracter collectivement nomment un petit nombre de délégués qui seront chargés de soutenir leurs intérêts devant la partie adverse. Cette nécessité d'avoir recours à des intermédiaires pour arrêter les bases du contrat n'est pas sans entraîner de sérieuses difficultés.

D'abord, il peut y avoir doute sur les personnes qui ont approuvé les clauses du mandat donné aux délégués. Ceux-là seuls qui les ont votées dans leur ensemble doivent être considérés comme disposés à s'obliger par la convention projetée. Du côté des patrons, il sera facile de les connaître. Ils sont peu nombreux et ils se mettent facilement en relief par la discussion (1). Mais il n'en est pas de même pour les ouvriers. Souvent les revendications sont discutées dans une assemblée tumultueuse et votées à main levée, par acclamation. Aucune liste nominative n'est dressée. L'on sait seulement qu'une majorité plus ou moins nombreuse a été réunie, favorable au contrat. Lorsque les pourparlers s'engagent, les patrons ignorent quels sont les individus qui, par

1. La conclusion de la convention peut aussi présenter quelque incertitude en ce qui concerne les patrons qui s'obligent. Voir sur ce point, l'intéressante décision rendue par le juge de paix de Meaux, le 18 oct. 1906 (B. O. T. 1907, p. 41).

l'intermédiaire des représentants, vont donner leur consentement à la convention.

En second lieu, les revendications présentées par les mandataires ne sont pas toujours acceptées dans leur intégralité. Elles sont modifiées au cours des négociations. Pour qu'il y ait vraiment consentement, il faut que ces nouvelles dispositions soient ratifiées par les intéressés. Or, cette ratification peut présenter les mêmes incertitudes que l'attribution du mandat. La situation se présente-t-elle avec plus de netteté lorsque les ouvriers sont constitués en syndicat ? Cela dépend beaucoup de l'éducation de l'individu, des habitudes qu'il a acquises par la pratique de l'association. Si le syndicat est homogène, si tous les membres participent activement à la vie collective, si les discussions se font avec ordre et se poursuivent dans le calme, il est certain que l'élaboration du contrat pourra présenter autant de précision et de clarté du côté des ouvriers que du côté des patrons. Mais il reste toujours fort difficile de dire si tous les syndiqués sont liés par la convention.

Tous n'ont sans doute pas pris part aux réunions qui l'ont précédée, dans lesquelles une opinion moyenne s'est formée et où l'on a précisé les instructions données aux mandataires. Ceux qui sont restés étrangers à ce travail de préparation, n'ont donné à personne le droit de les engager et se trouvent par suite en dehors du contrat collectif. Il est vrai que le

syndicat peut être soumis au régime majoritaire et, dans ce cas, il suffit qu'un certain nombre de syndiqués se prononcent en faveur de la mesure, par un procédé quelconque, vote en assemblée générale ou referendum, pour que le groupement tout entier soit englobé par le traité. Mais, même dans cette hypothèse où le patron contracte avec tout le syndicat, comme il ne connaît qu'imparfaitement la composition de ce dernier, il n'est nullement fixé sur le nombre et l'identité des personnes qui désirent se lier envers lui. Le syndicat, en effet, au moins dans la plupart des cas, n'a pas une composition arrêtée ou même présentant une certaine fixité. Ses cadres se remplissent et se vident avec la même rapidité. Telle union qui groupait la presque totalité des membres du métier après une grève heureuse, n'en conserve plus dans ses rangs qu'une fraction infime, si elle vient éprouver un échec de quelque importance. De plus il arrive fréquemment que des ouvriers, sans se séparer complètement de leur groupe, cessent de paraître aux assemblées ou de payer leur cotisation. Doit-on les traiter sur le même pied que les syndiqués qui participent effectivement à la vie collective?

En résumé, on voit qu'il est fort malaisé de connaître, d'une manière précise, quels sont les salariés qui ont voulu être parties à la convention. Il semble qu'il n'y ait qu'un moyen capable de suppri-

mer cette incertitude. C'est d'exiger des mandataires la présentation de la liste de leurs mandants. Il n'y a là en somme qu'une prescription conforme aux principes les plus certains du droit. Les personnes physiques qui traitent avec le patron au nom des ouvriers ne sont que des intermédiaires. Ils agissent avec ou sans mandat. Mais, dans le premier cas, il est légitime de leur demander quels individus ils ont le pouvoir d'engager. Cela paraît d'une logique élémentaire, étant donné qu'entre le patron et chaque ouvrier représenté une obligation prend naissance immédiatement, dont l'exécution exige que l'un et l'autre se connaisse personnellement. Toutes les fois que le contrat collectif est conclu en vertu d'un mandat, et c'est ce qui arrive dans un certain nombre de cas, on doit donc considérer comme un vice juridique le défaut de désignation des mandants.

Il est vrai que dans l'état actuel des faits, on peut adresser à cette désignation de nombreuses objections. Les syndicats mis en défiance par les manœuvres déloyales d'une partie du patronat se soucient peu de faire connaître exactement l'état de leurs forces et de dénoncer en quelque sorte leurs propres membres à la malveillance des employeurs. C'est la conséquence de l'ostracisme qui frappa longtemps et qui frappe encore, en beaucoup d'endroits, les syndiqués. Ceux-ci veulent bien conclure des conventions collectives, mais ils demandent à jeter un voile sur la composi-

tion de leurs groupements, de peur des représailles indirectes qui tendraient à les décimer. C'est un état d'esprit qui a sa source dans les préjugés et les fautes des deux parties. Mais, entre des adversaires qui ne peuvent trouver aucun terrain de conciliation, il n'est pas possible d'établir un contrat ayant une valeur juridique. C'est seulement lorsque les prétentions des deux parties auront atteint un certain état d'équilibre, lorsqu'elles seront disposées de bonne foi à se faire de mutuelles concessions que leurs relations pourront se présenter sous la forme contractuelle, que des conventions précises pourront prendre naissance entre des personnes bien déterminées. Quel traité de paix peut-on conclure avec un groupement dont les membres cherchent le plus possible à se dissimuler ?

On peut soutenir, il est vrai, que le mandataire n'est pas toujours tenu de découvrir ses commettants, que la désignation de ceux-ci n'est pas une condition essentielle de toute représentation juridique. Le droit commercial reconnaît le contrat de commission dans lequel la personne qui agit, le commissionnaire, masque plus ou moins complètement ceux qui doivent profiter en définitive des opérations accomplies. Mais, il ne peut être question de transporter cette forme de mandat dans le domaine syndical. Le commissionnaire ne traite que des affaires pécuniaires. Il présente une certaine surface lui permet-

tant d'inspirer confiance à ses co-contractants qui ne demandent pas à connaître ses mandants. Dans le contrat collectif, la situation est toute différente. Les personnes qui se présentent au nom des syndiqués n'ont à prendre aucun engagement individuel. C'est de moins en moins, comme nous le verrons plus loin, leur intervention personnelle qui décide du succès des négociations. Ils sont en résumé, les porte-parole d'un groupe d'individus et ceux-ci doivent consentir, d'une façon manifeste, à l'acte juridique qui s'accomplit en leur nom.

Nous venons de voir que même dans le cas où un mandat collectif exprès est donné aux négociateurs, il est actuellement fort difficile de savoir, avec précision, de qui émane ce mandat, ou, en d'autres termes, de connaître ceux qui ont entendu donner leur consentement à la convention. Mais on ne doit pas se borner à examiner l'hypothèse d'un mandat exprès. Notre droit admet, en effet, malgré les termes restrictifs de l'article 1985 du Code civil, le mandat tacite. Il suffit simplement qu'il n'y ait aucun doute sur la volonté du mandant. Cette volonté s'induit généralement des actes d'exécution de la convention.

Quelques personnes vont beaucoup plus loin. Ils admettent que, par le fait de son adhésion au syndicat, l'ouvrier a donné aux représentants de la collectivité mandat général et tacite de régler en

son nom toutes les conditions du travail. Nous ne pouvons admettre l'existence d'un pareil mandat. Certes, il est bien clair pour nous que le groupement syndical a pour but, avant tout, le marché collectif de travail qui est, dans notre organisation économique, le meilleur instrument de défense professionnelle. Il est hors de doute que, sous un régime de propriété individuelle, les accords industriels sont seuls capables de modifier les positions respectives des capitalistes et des travailleurs, et d'élever ceux-ci, par une amélioration continue des conditions de leur vie matérielle, à un état intellectuel et social supérieur. Mais tous les ouvriers, actuellement, ont-ils conscience de l'importance de ce marché collectif ? Est-il la raison décisive de leur participation au groupement ? Ne se défient-ils pas au contraire de l'ingérence trop fréquente des chefs syndicaux dans les questions qui les concernent personnellement ? N'ont-ils pas entendu conserver, relativement au métier qui les fait vivre, la plénitude de leur liberté individuelle ? Ne se sont-ils pas affiliés à l'union uniquement pour participer aux quelques assurances mutuelles qu'elle organise, pour se protéger contre les risques nombreux qui menacent leur existence difficile de travailleurs ? Peut-on nier que l'attrait de ces avantages, dont le fondateurs du vieil unionisme anglais avaient si bien compris l'importance, n'exerce une influence prépon-

dérante sur l'esprit d'une foule de salariés, que l'allocation immédiate d'un secours en cas de chômage ou de maladie touche plus vivement que la perspective d'une lointaine élévation de salaire, obtenue par l'action concertée ?

En d'autres termes, on ne peut considérer présentement les directeurs de l'union comme les mandataires tacites des membres qui la composent (1). Toutefois, rien ne s'oppose à ce qu'un pareil mandat général soit inséré dans les statuts. Dans ce cas, l'adhésion au groupement équivaut de plein droit à une procuration donnée par le syndiqué.

En entrant dans l'Union ce dernier se dessaisit en quelque sorte, au profit des directeurs et dans un but d'intérêt collectif, du droit de fixer lui-même les conditions de son travail toutes les fois que ces conditions pourront faire l'objet d'une convention collective. Ce mandat, d'ailleurs, nous paraît plein de danger et de nature à soulever dans la pratique de sérieuses difficultés. D'une part, en effet, les statuts ne désignent pas nommément les personnes qui seront chargées de l'exécuter et, d'autre part, le caractère vague de ses termes rendra presque toujours nécessaire une ratification des syndiqués. Mais, dans ce cas, la ratification étant jugée indis-

1. Voir cependant jugement du tribunal de paix de Meaux, du 10 octobre 1906 (*Bull. off. trav.*, 1907, p. 41).

pensable par les intéressés, on ne peut dire qu'il y a eu consentement préalable exprès ou tacite, on sort de la théorie du mandat pour tomber dans celle de la gestion d'affaire ou de la stipulation pour autrui que nous allons maintenant examiner (1).

Il résulte de ce qui précède, que la théorie du mandat exigeant un consentement préalable de chaque syndiqué ne peut s'adapter à toutes les situations de fait qui se présentent dans la conclusion des conventions collectives. Pour certains membres de l'union, en effet, ce consentement sera douteux et ils courent le risque de n'en pouvoir faire la preuve le cas échéant. Pour d'autres, le consentement fait complètement défaut et ils sont tout à fait en dehors de la convention dont le champ d'application peut se trouver par suite considérablement réduit.

La notion de mandat ne paraît guère avoir ici une valeur pratique que s'il s'agit d'un groupement discipliné, possédant une organisation assez parfaite pour que la volonté de chaque adhérent puisse se faire jour dans des conditions de liberté et de certitude qui

1. Les indications que nous venons de donner font comprendre pourquoi, d'après le texte élaboré par la Société d'études législatives (art. 48) et d'après celui voté par la Chambre des députés (art. 31 k), le mandant n'est lié irrévocablement par le consentement du mandataire que lorsque les employeurs ou employés ont donné *individuellement, par écrit, mandat spécial aux négociateurs pour traiter en leur nom*. Dans tous les autres cas (mandat statutaire, mandat donné par délibération spéciale) une ratification des mandants est nécessaire (V. p. 250 et s.).

ne laissent rien à désirer. En outre, la prépondérance de la majorité au sein du groupement paraît nécessaire. Dès que le nombre de leurs adhérents devient élevé, les groupements professionnels ont en effet une tendance de plus en plus marquée à consulter leurs membres par la voie du scrutin secret qui indique simplement l'existence d'une majorité et laisse dans l'obscurité les dissidents. Enfin, il faut un certain temps pour opérer cette consultation et recueillir les votes des syndiqués. Le temps peut ne pas faire défaut lorsqu'il s'agit par exemple de renouveler une convention dont l'expiration est prévue pour une certaine époque. Mais il n'en est pas de même lorsqu'on traite pour éviter ou terminer un conflit. Le moindre retard peut compromettre le succès des négociations. L'irritation croissante des esprits fait bientôt obstacle à ce que l'on puisse trouver un terrain de conciliation. Dans ce cas, il arrive souvent que les directeurs du syndicat, sans avoir reçu mandat, sans même avoir convoqué une assemblée générale, entrent en pourparlers avec les patrons pour arrêter les bases d'un accord qu'ils présenteront ensuite à l'acceptation des ouvriers.

Cette manière d'agir leur est imposée par les circonstances et ils devront souvent y avoir recours tant qu'un régime régulier de rapports ne se sera pas établi entre le travail et le capital. C'est pourquoi il importe de préciser le rôle juridique de ces per-

sonnes qui, de leur propre mouvement, s'interposent dans la lutte et se conduisent à l'égard du patron comme de véritables mandataires des ouvriers. Leur but est d'arrêter, le plus rapidement possible, certaines conditions de travail puis d'en obtenir la ratification par les ouvriers. En outre, pour que l'opération ait un résultat réellement pratique, un lien direct de droit doit prendre naissance entre ces derniers et le patron, par le fait même de la ratification. On songe naturellement, pour réaliser cette fin, à la stipulation pour autrui. Toutefois, il faut remarquer que dans la stipulation pour autrui, le droit que l'on veut créer au profit du tiers ne peut former à lui seul l'objet de la convention qui intervient entre le stipulant et le promettant, la stipulation de ce droit ne peut que venir s'ajouter à un contrat principal conclu par ces derniers et qui lui sert de support. Or, ici, le stipulant n'est qu'un intermédiaire entre le promettant (le patron) et le bénéficiaire de la stipulation (l'ouvrier). Cet intermédiaire ne stipule rien pour lui-même et il ne fait non plus aucune promesse personnelle. Le premier point est évident. Les secrétaires syndicaux, ou les membres d'un comité de grève, n'ont rien à exiger personnellement du patron. Quant au second, il est un peu plus délicat. Il est certain que, en général, ceux qui prennent la tête du mouvement possèdent une autorité plus ou moins grande sur la masse ouvrière.

Quelquefois même l'influence dont ils disposent est considérable. En raison de cette situation, leur est-il permis de prendre envers le patron des engagements personnels pouvant servir de substratum à la stipulation qu'ils font en faveur du groupement ? Rien ne s'y oppose d'après nous. Le principe de la liberté des conventions suffit à légitimer un pareil accord. Le patron peut dépasser la limite des concessions qu'il comptait faire à ses ouvriers parce qu'un leader dont l'influence est notoire lui a promis de faire ses efforts pour apaiser les esprits et terminer ou éviter une cessation collective de travail. Tout dépend après tout de la confiance que les chefs ouvriers inspirent au patron et de l'ascendant que celui-ci leur attribue, à tort ou à raison, sur la foule inconsciente et peu éclairée. Les auteurs qui ont vu dans les conventions collectives de véritables stipulations pour autrui ont particulièrement mis en relief cette promesse faite par les meneurs au patron. Elle était indispensable pour asseoir leur théorie. Mais il faut reconnaître qu'ils ont eu, quelles que soient les critiques qu'on leur ait adressées, un sentiment assez juste de la réalité (1).

1. Il est vrai qu'ils prêtaient cette promesse au syndicat. Sur ce point ils s'abusaient étrangement. Car le syndicat, personne morale, est une pure abstraction de juriste, bien incapable de prendre l'engagement en question. Les chefs du mouvement chargés des négociations pouvaient seuls faire une pareille promesse. Nous trouvons encore une survivance de cette idée erronée dans l'article 52 du texte de la Société d'études législatives et l'article 31 s du projet voté par la Chambre (V. *infra*, p. 264).

Dans les milieux où l'évolution syndicale est peu avancée, les leaders ont un rôle important et élevé. Ils organisent, ils orientent, ils dirigent. Ils sont l'âme de ces groupements en voie de formation auxquels il faut tout d'abord, pour s'imposer, une constitution centralisée et en quelque sorte dictatoriale. Le régime démocratique ne vient qu'après, lorsque par un effort constant des chefs, des minorités les plus éclairées le niveau commun a progressé. Cela ne veut pas dire qu'alors les dirigeants expérimentés sont inutiles. Mais l'impulsion ne vient plus d'eux seuls. Elle part de la masse. Ils ne peuvent que la guider. L'organisme collectif est alors parvenu à l'état d'équilibre que comporte toujours le *self-government*. L'avenir du groupe n'est plus lié aux qualités de quelques hommes. Ceux qui sont portés à sa tête n'ont presque aucun pouvoir personnel. Leurs attributions sont circonscrites et pour une question aussi grave que celle du contrat collectif ils ne sauraient influencer sensiblement sur les décisions à prendre par l'ensemble de l'Union. Dans ces conditions, aucun lien personnel de droit ne peut s'établir entre le patron et les chefs ouvriers, permettant à ceux-ci de stipuler certaines conditions de travail en faveur du groupe qu'ils dirigent. Le patron d'ailleurs le sait fort bien. Dès qu'il a affaire à une collectivité organisée, se gouvernant elle-même d'après des principes arrêtés, il considère les secrétaires ou administrateurs syndi-

caux, qu'ils soient ou non pourvus de mandat, uniquement comme des intermédiaires entre lui-même et les salariés qu'il emploie. On voit donc que la stipulation pour autrui n'a dans notre matière que des applications peu étendues. L'évolution des organismes syndicaux vers le régime démocratique tend de même à l'éliminer de plus en plus. Mais alors comment expliquer juridiquement la conclusion du contrat collectif lorsque les négociateurs ne prennent aucun engagement personnel et qu'en outre aucun mandat préalable ne leur a été donné. La solution de cette question paraît assez délicate, et il convient de la rechercher avec soin.

Le mandat exprès ou tacite d'une part, et d'autre part la stipulation pour autrui, sont les seules formes contractuelles qui nous permettent de faire acquérir un droit à un tiers, par notre intermédiaire. Ces deux formes diffèrent profondément tant au point de vue de leur texture générale que de leurs effets. Dans le mandat, l'intermédiaire reste, en général, complètement étranger aux conséquences de l'opération juridique qu'il a mission d'accomplir : il n'est que l'instrument, le porte-parole du mandant. Il ne fait rien en général en son propre nom, aussi sa capacité est indifférente. Dans la stipulation pour autrui, l'initiative du contrat ne part plus du tiers bénéficiaire. C'est le stipulant qui prend les devants. Sans que son initiative ait été sollicitée, il crée une situation

juridique dont il ne doit pas seul profiter. Il n'y a rien d'étonnant que le droit ait été plus lent à valider son intervention, puisque après tout, elle peut être inopportune et constituer une immixtion non justifiée dans les affaires d'autrui. C'est pourquoi le stipulant doit promettre ou stipuler pour lui-même en même temps qu'il crée un lien éventuel en faveur du tiers.

Il est vrai qu'en cette matière les progrès du droit ont consisté à étendre de plus en plus notre faculté de contracter dans l'intérêt d'autrui. On peut observer en outre que dans la gestion d'affaires aucune promesse ou stipulation personnelle n'est imposée à celui qui, de son propre mouvement, désire prendre soin d'un bien ou d'un droit se trouvant dans le patrimoine d'autrui. Mais l'obstacle élevé par l'art. 1119 du Cod. civ. paraît, dès qu'il s'agit de faire acquérir à autrui un droit nouveau.

Que les hommes soient isolés ou groupés, les principes que nous venons de rappeler s'imposent dans leurs transactions. Cependant lorsque l'individu agit en dehors de toute association, il a l'habitude d'opérer lui-même, pour son propre compte. Mandat et stipulation pour autrui ne sont alors que des formes accidentelles de son activité juridique. Ces deux contrats deviennent au contraire la règle, la pratique normale pour les membres d'une société de personnes. En général, ceux-ci n'agissent que par

intermédiaire en ce qui concerne la gestion des intérêts ou des droits mis en commun. Le plus souvent, les personnes chargées de représenter les associés sont désignées à l'avance et il leur est attribué des pouvoirs déterminés. Mais il est fort difficile et même, peut-on dire impossible, de prévoir tous les cas dans lesquels une intervention immédiate de leur part sera nécessaire. Or, à défaut de mandat exprès ou tacite, spécial ou général, les représentants du groupement ne peuvent se servir, au moins en ce qui concerne l'acquisition des droits, que de la stipulation pour autrui. Mais celle-ci exige qu'ils se mettent en cause personnellement, ce qui restreint ses applications à un petit nombre de cas. Il est certain que les groupements de personnes peuvent être gênés dans leur activité par les restrictions résultant de l'article 1121 du Cod. civ. Les syndicats professionnels en particulier dans lesquels le rôle des dirigeants n'est pas toujours très nettement précisé, peuvent souffrir de cet état de choses surtout dans leur période de croissance. Comme ils ne parviennent que lentement et difficilement à s'organiser, les pouvoirs des mandataires restent longtemps incertains et cette incertitude est d'autant plus nuisible que la mission qu'ils ont à remplir est plus étendue.

Enfin, il faut envisager le cas où le groupement ne possède aucune organisation permanente. Il est alors impossible d'exiger un mandat régulier des

chefs ou meneurs qui cherchent à traiter avec le patron. D'après ce qui précède on peut penser que les syndicats professionnels, et d'une manière générale les groupements de personnes organisés ou non ne possèdent pas, à l'heure actuelle, des instruments juridiques appropriés à leur fonction économique et sociale. Ainsi que nous l'avons déjà dit, si l'on veut que l'association se développe et avec elle l'individu qui, en définitive, est le seul intéressé, il faut cesser de voir en elle une personne fictive et remplacer cette conception artificielle et trompeuse par la notion plus réelle, plus profonde de représentation. C'est surtout en simplifiant les procédés de représentation d'une personne par une autre, sans consentement préalable de la première, que l'on pourra favoriser le développement de l'association et permettre à tous les genres de groupement de s'adapter d'une manière plus parfaite aux circonstances en vue desquelles ils se sont créés. Or, en cette matière, notre droit présente une dualité fâcheuse. Nous avons à notre disposition toutes les fois que nous voulons agir en faveur d'un tiers, sans son consentement, la gestion d'affaire et la stipulation pour autrui. La première est une simple généralisation du mandat qui ne suppose de la part du gérant aucune promesse ou stipulation devant lui rester personnelle après la ratification du maître de l'affaire. Mais elle a l'inconvénient de ne s'appliquer

qu'à des biens ou droits figurant déjà dans le patrimoine de celui-ci. Dans le cas contraire, c'est-à-dire pour l'acquisition des droits, il faut employer la stipulation pour autrui qui implique, ainsi que nous l'avons déjà dit, la naissance d'une obligation principale entre le stipulant et le promettant. Mais il peut arriver qu'un individu désire stipuler un avantage en faveur d'un tiers sans qu'il n'y ait pour lui aucune nécessité de se lier personnellement. Il est disposé à jouer le rôle d'intermédiaire pour faciliter au tiers l'acquisition d'un droit, mais il n'entend être que cela. Pourquoi le droit ne validerait-il pas une intervention faite dans ces termes ? Pourquoi n'appliquerait-on pas, dans cette circonstance, les principes relatifs à la gestion d'affaire ? Pourquoi le stipulant et le tiers, lorsqu'il est bien certain que le stipulant a agi uniquement dans l'intérêt de celui-ci, ne seraient-ils pas placés tous deux dans la même situation que mandataire et mandant. Le stipulant peut ne rien exiger ou promettre pour lui-même, il peut n'avoir aucun intérêt personnel à l'exécution de la stipulation qu'il fait pour autrui et cependant des conséquences fort importantes peuvent être attachées à la validité juridique de l'opération ? Voici une grève qui éclate dans une industrie. Pour y mettre fin, certaines personnes s'interposent et cherchent, au nom des ouvriers, à traiter avec le patron. C'est par exemple le secrétaire salarié de l'Union qui, en cette

qualité, est un véritable fonctionnaire, souvent ne pratiquant plus du tout le métier qu'il représente. Cela peut être encore, à défaut de groupement organisé, un homme politique, une personnalité plus ou moins notoire qui ne soit pas directement intéressé dans la profession où il intervient. Par hypothèse nous supposons que ces personnes sont dépourvues de mandat. Dans ces conditions les contrats faits par elles en faveur des ouvriers, ne renfermant pas les éléments de la stipulation pour autrui, sont dépourvus de base juridique. La ratification des salariés n'a pu lier envers eux le patron.

Et cependant, n'y a-t-il pas le plus grand intérêt à ce que la convention puisse juridiquement produire tous ses effets ? On voit qu'il suffit de considérer simplement comme une gestion d'affaire toute stipulation de droit faite en faveur des membres d'un groupe quelconque, en dehors de tout consentement de leur part et dans le cas où le stipulant n'a voulu être qu'un intermédiaire, cherchant uniquement l'intérêt de la collectivité (1).

1. La nécessité d'introduire, en cette matière, des principes juridiques nouveaux permettant de faciliter les ententes collectives se trouve assez bien indiquée dans le passage suivant extrait d'un jugement du tribunal de la Seine du 2 mars 1910 (S. 1912. 1. 212) « Attendu que, sans doute, les délégués n'étaient les mandataires réguliers que des membres faisant partie de la majorité ; mais qu'il ne s'ensuit pas que, en agissant au nom des intérêts collectifs qu'ils défendaient ils n'aient pu valablement engager que ceux-là ; que s'il peut paraître excessif de considérer

A cette extension des principes de la gestion d'affaire, à la matière des associations, on a fait l'objection suivante, qui a paru irréfutable à certains auteurs. La gestion d'affaire, a-t-on dit, suppose essentiellement la responsabilité du gérant. Or, comment étendre cette responsabilité aux personnes qui, pour servir les intérêts du syndicat ou d'un groupement quelconque, n'attendent pas d'avoir reçu mandat de ses membres pour arrêter les conditions d'un accord avec le patron. Pourra-t-on leur demander des dommages-intérêts, s'il est prouvé qu'ils n'ont pas obtenu pour les ouvriers les meilleures conditions que rendaient possibles à la fois l'état du marché économique et la situation respective des parties en conflit ? Nous ne voyons rien qui s'oppose à l'existence d'une pareille responsabilité. S'il y a eu réellement faute de la part du gérant et préjudice certain pour les salariés, il est tout naturel que celui-ci indemnise la collectivité. Mais il faut remarquer que la preuve de cette faute sera fort difficile en fait, étant donné la complexité des questions litigieuses.

les actes des délégués comme constituant, au regard des opposants, une véritable gestion d'affaire valable par cela seul qu'elle sera ratifiée, même tacitement, il y a lieu d'admettre que la convention conclue par ces délégués, au nom de tous les membres du syndicat, contient, tout au moins, un contrat innommé, ne rentrant pas exactement dans le cadre du mandat ou de la gestion d'affaire mais qui oblige tous les membres sans exception, même ceux qui, faisant partie de la minorité, ont cependant continué à adhérer au syndicat.

Enfin, si le gérant d'affaire de même que le mandataire répond de toute faute commise par lui dans sa gestion, « les circonstances qui l'ont conduit à se charger de l'affaire peuvent autoriser le juge à modérer les dommages et intérêts qui résulteraient de ses fautes, ou de sa négligence » (art. 1374.C.civ) Or, l'intervention immédiate du gérant, quoique ne donnant pas satisfaction à tous, prévient presque toujours de plus grands maux. Cela suffirait sans doute pour que, même actionné, il n'encourût dans la plupart des cas aucune condamnation pécuniaire en suite de sa gestion.

Nous venons de rappeler les principes juridiques sur lesquels repose le fonctionnement de l'association. Nous avons essayé de montrer la place que tiennent dans le droit associatif les actes accomplis sans consentement préalable des associés.

L'importance de cette catégorie d'actes tient à ce que dans tout groupement il ne se dégage pas toujours et immédiatement une volonté unique, bien appropriée aux circonstances. Il faut que des intelligences se cherchent, se comprennent et s'amalgament. A vrai dire, là où les partisans de la personnalité fictive veulent voir de l'unité, il y a une pluralité nombreuse d'opinions dont la diversité paralyse en quelque sorte l'effort commun. Mais parce que le groupe est dépourvu d'initiative, faut-il le réduire à l'immobilité ? Cette impulsion qui ne

peut partir de lui-même, rien ne s'oppose à ce qu'elle lui soit donnée par une personne plus éclairée ou une minorité plus homogène, comprenant la nécessité d'agir et disposée à mettre les membres indécis de la collectivité en présence d'un fait à demi-accomplì, dont la portée et les avantages apparaîtront aux plus prévenus et qu'il leur suffira ensuite de ratifier. Ce mode d'action collective ne constitue pas évidemment le régime normal des groupements de personnes.

Il n'est pas douteux en effet qu'au point de vue juridique le mandat est le contrat qui convient le mieux à la vie associationnelle. Le mandat en effet comporte un acte volontaire préalable de l'associé ; il oblige donc celui-ci à se faire une opinion sur les différents problèmes qui se posent ; par les échanges de vue qu'il nécessite, il amène assez rapidement la formation d'un esprit commun dont le perfectionnement marque autant de progrès pour l'individu, seulement il faut reconnaître que le mandat est un instrument trop rigide pour s'adapter à la période confuse qui marque toujours les débuts de l'association ou même à certaines circonstances particulièrement délicates qui peuvent survenir dans la suite. C'est pourquoi nous voudrions qu'un élargissement des principes concernant la gestion d'affaire, permit de venir en aide aux intelligences éclairées et dévouées qui, dans cette phase de tâtonnements,

cherchent à guider les premiers pas de la collectivité.

Jusqu'à maintenant, nous avons supposé que les personnes servant d'intermédiaire entre l'extérieur et le groupement, qu'elles fussent ou non pourvues de mandat, agissaient uniquement au nom ou pour le compte des membres actuels de celui-ci. Mais généralement les associations, à l'inverse de ce que l'on constate dans les sociétés à but pécuniaire, ont un personnel assez variable. C'est notamment ce que nous avons déjà remarqué pour les syndicats professionnels. Les actes juridiques accomplis dans l'intérêt du groupe perdraient donc une grande partie de leur valeur, s'ils ne devaient atteindre que les sociétaires présents et laisser en dehors de leurs effets toutes les personnes qui adhéreront dans la suite au pacte social. Cette manière de voir serait particulièrement désavantageuse en matière de contrat collectif. Aussi, dès que ces accords commencèrent à se répandre dans la pratique, on se demanda par quel mécanisme juridique les conditions de travail arrêtées en faveur des membres actuels d'un syndicat pourraient être étendues aux individus entrant dans celui-ci postérieurement à la convention.

Pour répondre à cette question, nous allons examiner les différents cas qui se présentent dans la conclusion des pactes collectifs. Celui-ci, avons-nous dit, peut résulter d'un mandat ou d'une stipulation

pour autrui. Dans la première hypothèse, la solution du problème est fort simple. Les membres du groupe se sont entendus au préalable sur l'objet du contrat. Chaque syndiqué, par l'intermédiaire du mandataire commun, stipule certains avantages du patron et parfois même lui fait une promesse en retour. A ce contrat personnel rien n'empêche qu'il ajoute une stipulation des mêmes avantages en faveur des adhérents futurs au syndicat (1).

Toutes les conditions de validité de la stipulation pour autrui sont réunies. Le fait que le stipulant use d'un mandataire dans ses rapports avec le promettant est accessoire et ne modifie pas l'économie générale du contrat. Cependant, une difficulté peut se présenter. Nous avons vu que les accords collectifs pre-

1. Rien n'empêche que cette stipulation soit faite en faveur d'individus isolés et sans que leur soit imposée la condition d'entrer dans le syndicat. Nous croyons que si ces individus ratifient la stipulation faite en leur faveur on se trouvera en présence de conventions individuelles se juxtaposant à la convention collective conclue par le syndicat. Cette situation n'est d'ailleurs pas de nature à se présenter fréquemment dans la pratique ; le texte voté par la Chambre l'écarte même formellement ; en ce qui concerne les ouvriers ceux-ci ne peuvent adhérer isolément à une convention collective qu'en s'affiliant à un groupe qui y est déjà partie. Mais ce que l'on voit plus fréquemment c'est un groupe adhérent à une convention collective déjà conclue. Dans ce cas, nous pensons qu'on se trouvera le plus souvent en présence de deux conventions collectives juxtaposées, ayant chacune son économie propre et pouvant prendre fin séparément. Ce n'est que dans le cas où les deux syndicats voudraient en quelque sorte se fusionner pour tout ce qui est relatif à la convention collective qu'il y aurait extension de la convention primitive ; mais ce fusionnement ne saurait se présumer.

naient de plus en plus le caractère synallagmatique. Il comporte alors, des deux côtés, une promesse et une stipulation. L'ouvrier, par exemple, obtient la garantie de certaines conditions minima de travail, mais il promet en retour de les exiger de tout patron qui lui fera des offres d'embauchage. Or, comment étendre la convention sous sa forme synallagmatique aux salariés qui n'y ont pas été représentés. Il faudrait à la fois stipuler et promettre pour autrui. Les deux opérations sont nécessaires et correspondent aux deux aspects du rôle joué par chaque partie dans un contrat bilatéral. Mais la première seule est permise dans notre droit sous les restrictions que nous avons déjà indiquées. Quant à la seconde (promesse pour autrui) elle est dépourvue de tout effet. La question, comme on voit, est fort délicate. L'ouvrier non représenté à la convention ne peut y être englobé éventuellement.

En supposant qu'il fut visé dans le contrat, sa ratification postérieure ne pourrait pas donner la vie à la stipulation faite en sa faveur. Celle-ci n'a pas d'existence propre, elle est intimement liée à la promesse qui en forme la contre-partie. Et cette dépendance mutuelle, qui n'est cependant pas un rapport de causalité, s'oppose à ce que l'une puisse naître sans l'autre. A vrai dire, toutefois, nous croyons qu'il est possible, avec les principes actuels de notre droit, de donner son plein effet à la volonté des par-

ties. Celles-ci, manifestement, désirent que le domaine d'application du contrat puisse s'étendre de plus en plus, par des adhésions postérieures à sa conclusion. Pour atteindre ce but il suffit, d'après nous, de séparer dans ces adhésions postérieures la stipulation et la promesse, et d'en faire deux actes juridiques distincts. La première, sous forme de stipulation pour autrui, peut toujours être insérée dans l'accord collectif. Une simple ratification lui donnera dans la suite toute sa valeur. Seulement, pour éviter qu'on n'en bénéficie sans être lié par la promesse, les parties peuvent fort bien convenir que toute ratification de la stipulation faite en faveur des adhérents futurs, emporte de plein droit engagement tacite de se soumettre à toutes les obligations résultant du traité industriel. Cet engagement, il ne faut point se le dissimuler, constitue un contrat distinct, personnel, à tout individu qui veut se placer sous l'empire de la convention collective. Il n'y a donc pas promesse pour autrui, mais simple limitation, aux personnes qui veulent contracter certaines obligations individuelles, de la faculté de ratifier la stipulation faite en faveur des adhérents futurs. Cette construction nous paraît logique. Les parties qui font une stipulation pour autrui peuvent bien imposer à ceux qui désirent la ratifier une condition préalable sous forme d'engagement personnel pris par le bénéficiaire éventuel envers le promettant.

C'est le principe de la toute-puissance de la volonté pour la création des droits conventionnels que l'on invoque aussi en doctrine pour expliquer le caractère révocable du droit stipulé en faveur d'un tiers, tant que celui-ci n'a pas déclaré vouloir en profiter. La question que nous étudions en ce moment se résoudrait d'une manière beaucoup plus simple, si notre droit admettait la validité de la promesse faite pour un tiers en notre nom, lorsqu'elle n'est que la contre-partie d'une stipulation que l'on fait en même temps en sa faveur. Dans ce cas, stipulation et promesse pour autrui forment juridiquement un tout. Il est artificiel de les disjoindre. Pourquoi la ratification du tiers ne porterait-elle pas à la fois sur les deux aspects d'un même acte? L'opération est très différente d'une promesse pour autrui à l'état isolé. Ce serait en tout cas le seul moyen réellement pratique d'étendre l'application des conventions collectives synallagmatiques aux personnes qui n'y étaient pas parties. Nul doute, selon nous, que le mouvement syndical et, d'une manière générale, le développement des associations n'amènent la jurisprudence à élargir sans cesse sa conception actuelle de la stipulation pour autrui. C'est, avons-nous déjà dit dans le perfectionnement de nos divers procédés de représentation juridique au sens large, que l'on doit chercher la solution des difficultés qui naissent actuellement de l'activité collective.

Après avoir étudié quelle extension peut recevoir une convention collective conclue en vertu d'un mandat, passons au cas où celle-ci résulte d'une stipulation pour autrui. Nous avons vu précédemment la nécessité d'admettre cette deuxième forme, toutes les fois qu'au moment d'une crise les groupements constitués ne se trouvent pas prêts à agir. Il n'y a plus alors consentement préalable des intéressés. Les bases du contrat sont établies sans leur intervention. Il leur suffit ensuite de les ratifier. Il est incontestable que les personnes qui s'offrent spontanément pour négocier un accord n'ont pas l'intention d'en limiter les effets aux ouvriers et patrons actuellement en conflit. Si elles agissent, par exemple, pour le compte des premiers, elles entendent généralement faire profiter des avantages obtenus tous les individus qui manifesteront dans la suite, d'une manière quelconque, la volonté de se placer sous le régime contractuel établi par leur intermédiaire. Peu importe le délai après lequel surviendra la ratification. Il n'y a en somme aucune différence de situation entre les membres du groupe appelés à bénéficier immédiatement de la convention collective et les ouvriers qui donneront dans l'avenir leur adhésion. Ceci ne souffre aucune difficulté, lorsque les chefs ou personnalités qui s'entremettent font en faveur des ouvriers une véritable stipulation pour autrui. La jurisprudence, en effet, admet que celle-ci peut être faite au profit

de personnes indéterminées, à la condition toutefois qu'elles soient déterminables au jour où la convention doit recevoir effet à leur profit. Mais, ainsi que nous l'avons fait remarquer, il peut arriver que le stipulant ne contractant aucune obligation personnelle, la stipulation manque de base et ne doive produire aucun effet dans notre droit. Nous avons préconisé dans ce cas, pour valider une pareille stipulation dont l'utilité est incontestable, l'application des principes de la gestion d'affaire. Mais, comme dans le cas précédent on peut remarquer que cette gestion n'est pas entreprise uniquement pour les ouvriers actuellement intéressés. Le gérant n'a aucune raison de limiter à ceux-ci le bénéfice de son intervention. Gérant ou stipulant, sa volonté n'est pas douteuse. Dans le conflit collectif qu'il s'agit de clore ou d'éviter, ce sont les intérêts du travail qu'il soutient en face du capital. Par une ratification de la gestion, tout ouvrier pourra donc se placer sous l'empire de la convention collective. Mais pour cela il faut admettre que la gestion d'affaire telle que nous l'avons définie, peut avoir lieu, de même que la stipulation pour autrui, au profit de personnes indéterminées.

Aussi, par les procédés que nous venons d'indiquer, la convention collective peut s'étendre, d'une manière pour ainsi dire illimitée, par des ratifications individuelles ou collectives postérieures à sa conclusion. Quelle forme revêtent dans la pratique ces ratifica-

tions ? La question ne présente guère de difficultés que du côté des ouvriers. Les patrons, en effet, sont peu nombreux et, en cette matière ils donnent à leurs actes un caractère suffisant de netteté et de publicité pour qu'il n'y ait aucun doute sur leur adhésion ou leur refus de participer à l'accord commun. Il faut dire aussi, qu'en général les personnes qui traitent au nom des patrons, sont munies de pouvoirs réguliers ; leurs mandants sont bien connus, et parfois même les ouvriers exigent que la liste en soit annexée à la convention. Cependant, lorsqu'aucune procuration régulière n'a été donnée, des doutes peuvent se produire au sujet de la ratification tacite de certains employeurs. En cas de contestation, les circonstances de fait peuvent seules éclairer le juge. Il est certain que l'attitude d'un patron pendant l'élaboration de l'accord ou la conduite qu'il adopte à l'égard de ses ouvriers après la conclusion de celui-ci, son affiliation à un groupement, dont la plupart des membres sont déjà engagés peuvent créer contre lui autant de présomptions sérieuses de ratification. Nous croyons, toutefois, qu'on doit être très prudent dans l'appréciation de ces divers indices suppléant à une manifestation expresse de volonté. Les ouvriers, tout naturellement d'ailleurs, sont portés à s'exagérer l'importance des moindres concessions qui leur sont faites après une convention collective. Ils y voient tout de suite une ratification

tacite de celle-ci, donnant à leur situation une base juridique certaine, transformant les avantages qu'ils ont reçus en droits acquis. De leur côté, les chefs d'industrie laissent parfois se perpétuer l'incertitude de leurs employés, au moins tant que ceux-ci se montrent satisfaits. Mais dès que les salariés exigent une application plus rigoureuse de la convention ou réclament la protection des tribunaux, ils contestent l'interprétation donnée aux faits ou se retranchent derrière des arguments de procédure.

Bien autrement délicate est la ratification de la convention collective en ce qui concerne les ouvriers. Ceux-ci, en effet, n'agissent pas d'une manière aussi régulière que les patrons. Ils ne donnent que rarement un mandat précis aux négociateurs, et ceux-ci ne font jamais connaître la liste de leurs commettants. Ce n'est que dans la suite que le patron reconnaîtra ceux envers lesquels il s'est obligé. La ratification des ouvriers peut affecter des formes variées.

Elle pourra résulter de l'acceptation du travail chez un patron soumis au tarif collectif. L'adhésion à un syndicat dont les membres ont été parties à la convention paraît aussi équivaloir à une ratification. Il faut se demander, cependant, si tous les syndiqués sont nécessairement englobés dans l'accord. Tout dépend du régime interne du groupement. Le plus souvent, après la conven-

tion, les dissidents se retirent de l'union. Celle-ci devient plus homogène. La volonté commune repose sur une base plus large. Dans ces conditions, l'on peut présumer que l'individu qui réclame son affiliation, a bien l'intention de se conformer aux tendances communes et de respecter les engagements de la collectivité. Toute cette matière est fort délicate, parce qu'elle est fondée uniquement sur des interprétations de volonté. Notons que les ratifications individuelles ont un inconvénient. C'est qu'on ne saura que très rarement si le syndicat tout entier à adhéré à la convention et si, par suite, son patrimoine est engagé.

La ratification de l'accord par les intéressés prend quelquefois un caractère collectif, elle résulte alors du vote d'une assemblée générale ou d'un referendum institué dans ce but. Cette consultation d'ensemble, lorsqu'elle est possible, est aussi utile pour les ouvriers que pour les patrons, car elle indique tout de suite les sentiments de la collectivité à l'égard du contrat. Or, en cette matière, c'est l'opinion du plus grand nombre qui est surtout à considérer. C'est cette opinion que les uns et les autres ont intérêt à connaître le plus tôt possible. Lorsqu'elle lui est favorable, il est rare que le contrat ne se présente pas avec des chances de stabilité et de réussite. C'est là, un des caractères les plus remarquables des conventions collectives. C'est surtout, pour

chaque partie, le nombre des adhérents qu'il paraît nécessaire de connaître et le rapport de ce nombre à la totalité des ouvriers ou patrons intéressés. Tout d'abord, ce qui importe, c'est la quantité de personnes disposées à traiter. On se compte, et par là on suppose les possibilités de succès, avant de chercher à se connaître. Ceci s'applique surtout à l'appréciation des éléments ouvriers. Les patrons ne cherchent pas à identifier tous les individus qui composent la masse ouvrière. Ils désirent simplement que leurs propositions reçoivent l'agrément de la généralité. Dans tout contrat collectif, le nombre de salariés participants est la préoccupation principale des employeurs. Une pareille situation est fort éloignée de ce qui a lieu dans le droit individuel où généralement les conventions n'interviennent qu'entre personnes déterminées. On a traduit cette particularité, en disant, que le contrat collectif est un contrat qui intervient entre personnes incertaines (1). Cette formule nous paraît vide de sens. Une offre peut bien être faite à des personnes indéterminées, mais pour qu'il y ait contrat, il faut que l'offre ait été acceptée, qu'il y ait eu échange de consentement. Or, comment recevoir le consentement de « personnes incertaines ». Est-il possible de consentir, sans dévoiler complètement son individualité. Même

1. Voir Donarche, *les Conventions collectives*, p. 147.

en prenant la convention collective sous sa forme la plus simple, sous la forme unilatérale. A quel moment peut-on dire qu'elle est parfaite ? A quel moment la sollicitation du patron fait-elle place à un contrat ? N'est-ce pas seulement, lorsque l'ouvrier a révélé d'une manière quelconque, expressément ou tacitement, directement ou par intermédiaire, sa volonté d'en profiter, de l'accepter ? On a été conduit à la formule que nous discutons, parce que l'on a vu dans les personnes morales en présence, conçues indépendamment des individus qui les composent, les véritables parties à la convention collective. Nous constatons une fois de plus à quels résultats erronés on aboutit dès qu'on cesse de limiter aux personnes physiques la faculté de figurer dans les contrats.

CHAPITRE III

LES OBLIGATIONS QUI NAISSENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Quelles sont les obligations qui résultent de la convention collective ? C'est ce qu'il importe à présent d'examiner.

Observons tout d'abord qu'à la charge des groupements qui figurent à la convention, il ne peut naître que des obligations collectives. Nous avons indiqué précédemment ce qu'il fallait entendre par là. L'obligation collective n'est pas une simple juxtaposition de liens individuels. Certes, dans les accords de l'espèce, ce sont bien les membres de chaque groupe qui promettent ou stipulent, ce sont eux qui vont se trouver liés. Mais l'obligation individuelle qui incombe à chaque associé n'est pas complète par elle-même et on ne peut la dégager que pour les besoins de l'analyse. Pour avoir un sens, cette obligation doit être rapprochée de celles qui ont été assumées par tous les membres du même groupe.

Seul le faisceau ainsi formé a une valeur économique et il est logique qu'il apparaisse comme le seul effet juridique possible de la convention. C'est donc à tort, selon nous, que l'on veut faire découler du contract collectif, à la charge des membres des groupes qui y ont figuré, certaines obligations individuelles. L'individu n'est tenu que dans le groupe et comme unité constitutive du groupe. On ne peut l'atteindre sans atteindre le groupe tout entier, seul responsable de l'exécution du contrat, quelles que soient les formes qu'elle doit revêtir.

Nous remarquerons, en second lieu, que lorsqu'il s'agit de groupements doués de personnalité, on se trouve parfois en présence des deux catégories d'obligations que nous avons signalées précédemment : obligations relatives au patrimoine social et obligations dont l'exécution nécessite un fait personnel de la part des individus.

Nous relevons cette dualité d'engagements surtout du côté des ouvriers. Ceux-ci sont, en effet, quelquefois amenés à garantir le patron soit contre toute violation du contrat, soit contre tel genre de violation présentant un caractère déterminé, par le dépôt d'un cautionnement entre les mains d'un tiers ou par l'introduction d'une clause pénale à leur préjudice. Mais ces engagements à caractère patrimonial sont de beaucoup les moins importants. Nous ne les trouvons qu'exceptionnellement. D'ailleurs ils présentent

peu de difficultés. Les questions touchant au patrimoine des personnes morales étant assez bien élucidées.

Il n'en est pas de même en ce qui concerne les obligations qui atteignent directement l'individu dans son activité économique.

Du côté des ouvriers, on trouve un assez grand nombre de liens collectifs rentrant dans cette dernière catégorie. C'est par exemple l'obligation d'accepter, lors de la passation des contrats individuels, les conditions de travail qui ont été arrêtées collectivement. C'est l'obligation assumée par chacun des membres du groupe de ne travailler chez aucun patron à des conditions inférieures à celles du tarif collectif.

Ces engagements ne présentent aucune obscurité et leur interprétation ne pourra jamais que soulever des difficultés de fait. On ne peut en dire autant de la promesse faite par le syndicat de fournir au patron tous les ouvriers dont il aura besoin (1) ou encore de la promesse de ne pas faire grève. On ne paraît pas jusqu'ici avoir analysé bien exactement le contenu de ces deux engagements. Tout d'abord, en ce qui concerne le premier on conçoit qu'un groupement organisé puisse se proposer d'assurer avec ses propres

1. Promesse qui comporte l'engagement corrélatif pris par le patron de choisir ses ouvriers uniquement parmi les membres du syndicat. Cette clause a été déclarée licite par un jugement du tribunal civil de Lille du 28 nov. 1912 (V. *Rapport* Groussier, p. 393).

membres le recrutement des ouvriers d'une entreprise déterminée. Mais il n'est pas besoin de s'arrêter longuement sur cette obligation pour en reconnaître l'imprécision. Les syndiqués ont-ils promis de s'adresser, en cas de chômage, pour obtenir du travail, à cette entreprise plutôt qu'à tout autre ? Assurément non. A moins d'une clause expresse, la liberté de choisir son patron est entière pour le syndiqué. Les membres du syndicat ont-ils entendu se porter fort ; à l'égard du patron, de lui trouver parmi eux des ouvriers toutes les fois qu'il en demandera ? C'est ce que l'on doit admettre généralement surtout si, comme il arrive parfois, cette promesse est accompagnée d'une clause pénale pour le cas où les ouvriers demandés ne seront pas fournis dans un laps de temps déterminé. Mais alors, pour que cet engagement ne soit pas trop désavantageux pour le syndicat, ne faut-il pas que les directeurs aient reçu un certain droit de contrainte sur les chômeurs ? droit qui ne saurait leur appartenir sans une disposition statutaire particulière ou une manifestation de volonté expresse de la collectivité. Si cette contrainte syndicale fait défaut, si les membres sont libres de demander du travail où bon leur semble, c'est uniquement de leur bonne volonté que dépend l'exécution de cette clause de porte-fort. Et l'on comprend que, dans ce cas, le groupement ne puisse accomplir son obligation sans de nombreuses difficultés.

Non moins intéressante est l'obligation de ne pas faire grève que l'on trouve expressément énoncée dans un certain nombre de conventions collectives. Certains auteurs la supposent même tacitement contenue dans toutes les conventions de ce genre. Quoique paraissant très claire à première vue elle n'est pas sans soulever, à l'analyse, quelques difficultés. Quel est le sens de cette obligation au regard des syndiqués considérés individuellement ? Chacun d'eux s'est-il engagé à ne pas cesser le travail avant l'expiration d'un certain délai ? Cela suppose qu'ils sont liés au patron par des contrats individuels à durée déterminée. Il ne suffit pas, en effet, que la convention collective soit faite elle-même, avec détermination de durée. Cette convention n'est pas un contrat de travail s'appliquant à tout le groupement. Les ouvriers en la signant ne s'obligent à aucune prestation de main-d'œuvre.

Pour tout membre de la collectivité, l'obligation de travailler pendant tel délai, ne peut résulter que d'un contrat individuel conclu antérieurement ou postérieurement à la convention collective. En l'absence d'une semblable promesse, chacun peut se retirer à tout moment à la condition de respecter le délai de prévenance en usage dans la profession. Et rien ne s'oppose à ce que tous les syndiqués fassent usage de cette faculté en même temps. Ils pourront désertir l'usine, même en masse, même s'il doit en

résulter un préjudice grave pour le patron. La seule chose qui leur soit interdite, c'est d'exercer, par le moyen de cette cessation, une pression sur le patron pour l'amener à augmenter les salaires, à diminuer les heures de présence, etc.

C'est cette tentative de modification des conditions de travail arrêtées qui constitue la violation de la convention collective. Et, d'ailleurs, tel est bien le trait caractéristique de la grève. Celle-ci n'est pas la cessation pure et simple du travail par une collectivité. Lorsque des ouvriers se décident à quitter leur patron actuel pour s'embaucher chez un autre qui leur donne des salaires plus élevés, on ne dit pas qu'ils font grève. La grève vise, entre les mêmes personnes, la substitution aux conditions actuelles de travail, de conditions plus avantageuses pour l'ouvrier. Elle tend essentiellement à modifier une situation de fait ou de droit acceptée jusque-là par les deux parties ; et l'abandon plus ou moins brusque de l'ouvrage n'est au fond qu'un moyen d'intimidation, une sorte de violence faite au patron pour l'amener à concéder les avantages demandés. On comprend maintenant l'exacte portée de cette obligation collective : chaque individu prend un engagement précis : celui de ne pas chercher, par une cessation de travail, à modifier les conditions du contrat qui le lie à son employeur. Il peut donc y avoir violation de la promesse de ne pas faire grève

par un petit nombre d'individus ou même par le fait d'un seul. Nous ne voyons aucune raison de subordonner la rupture de cet engagement à une suspension de travail englobant la majorité des syndiqués. D'ailleurs, une grève peut être très préjudiciable à un patron, arrêter même la marche d'une grande usine bien qu'elle ait été déclarée par une seule catégorie d'employés travaillant, par exemple, à une même spécialité et ayant par suite un certain nombre d'intérêts communs. Avec l'organisation moderne du grand atelier dont les rouages sont dans une dépendance étroite, le chef d'industrie a le plus grand intérêt à se protéger contre toute grève, même partielle, de son personnel. La renonciation au droit de coalition qu'il obtient de ses employés le met, pendant la durée de la convention collective, à l'abri des suspensions inopinées de travail et des demandes d'augmentation de salaires. Mais l'efficacité de cette mesure dépend, bien entendu des sanctions qu'elle comporte. Nous verrons plus loin que leur justification soulève d'assez nombreuses difficultés, aussi, pour donner plus de garanties aux patrons, certains groupements promettent de réparer sur leur patrimoine social le dommage causé par toute grève englobant la majorité ou même une fraction plus petite de leurs adhérents.

Du côté des patrons, les obligations résultant de la convention collective présentent encore une plus

grande variété. Les unes se réfèrent aux conditions qui seront insérées dans les futurs contrats individuels. Les autres, qui d'ailleurs sont beaucoup plus rares, ont un caractère différent et concernent certaines questions que l'on n'a pas coutume d'envisager dans les contrats individuels. C'est ainsi que dans la convention collective, les patrons s'obligent quelquefois à constituer une caisse de retraite en une société de secours mutuels au profit de leurs ouvriers, ou à favoriser la construction d'habitations à bon marché ou à ne former qu'un nombre déterminé d'apprentis, en rapport avec le chiffre du personnel qu'ils emploient, etc.

La convention collective est donc susceptible de faire naître des obligations à la charge des individus groupés qui y figurent de part et d'autre. On a dit qu'elle en créait également dans chaque collectivité contractante, entre les sociétaires. Autrement dit, par le fait même du contrat, les membres du syndicat ouvrier se trouveraient dans leurs rapports entre eux et avec le syndicat, soumis à certaines obligations. Et il en serait de même pour le syndicat patronal.

Nous pensons que cette théorie ne traduit pas exactement ce qui se passe dans la réalité. Nous ne prétendons pas, certes, que les obligations auxquelles nous venons de faire allusion n'existent pas. Il n'est pas douteux, en effet, que chaque syndiqué est tenu

envers ses co-sociétaires de respecter la convention. Mais ce que nous contestons, c'est qu'une pareille obligation résulte du contrat collectif. A notre avis, cette obligation ne peut découler que du contrat de société exprès ou tacite qui lie les membres du groupement. C'est ce contrat de société qui règle toutes les relations existant entre les co-syndiqués. Ce contrat est nécessairement préalable à la convention collective ; ce contrat, comme nous l'avons dit, peut ne pas avoir été rendu public, il peut même n'être que tacite ; mais il existe toujours ; c'est lui qui donne son véritable sens à la convention collective ; s'il n'existait pas, il n'y aurait même pas convention collective. C'est dans le pacte social qu'il faut, selon nous, chercher la source de toutes les obligations existant entre les membres de la collectivité. Celle-ci, lorsqu'elle a voulu contracter, s'est présentée comme un groupe pourvu d'une réelle unité, comme un ensemble d'individus capables d'agir, en ce qui concerne les engagements collectifs, d'une manière identique. Autrement dit, tout ce qui concerne les rapports respectifs des sociétaires est présumé réglé avant que la société n'entre en rapport avec les êtres juridiques extérieurs. Et il est nécessaire qu'il en soit ainsi, car s'il n'existait lors de la passation de la convention collective aucun rapport d'obligation entre les membres du groupement, si les individualités composantes étaient sans liens, les actes juri-

diques collectifs ne présenteraient aucune unité. Toute l'originalité de ces actes résiderait dans leur forme et leur valeur économique et juridique se trouverait considérablement diminuée.

CHAPITRE IV

CONDITIONS DE VALIDITÉ

Nous venons de voir comment s'effectue la conclusion de la convention collective et quelles sont les obligations qui en découlent. L'opération présente une certaine complexité. Cela tient d'abord à ce que de part et d'autre un assez grand nombre de personnes peuvent intervenir à la convention. Ensuite celle-ci est, de sa nature, extensible ; son champ d'application quant aux personnes, doit pouvoir s'élargir pour ainsi dire indéfiniment. Ces deux traits en font un des actes contractuels les plus originaux de notre Droit. Cependant, les difficultés relatives à la formation de la convention, à l'échange des consentements, ont été laissés par beaucoup d'auteurs, dans l'obscurité. Il y a là un intéressant sujet d'étude que l'on aperçoit dès que l'on substitue à l'idée de personne morale abstraite la notion juridique posi-

tive de représentation. C'est toujours en appliquant cette dernière notion que nous allons poursuivre notre travail par l'examen des conditions de validité de la convention collective.

D'une manière générale, on sait que ces conditions de validité concernent les vices du consentement, l'objet de la convention, la capacité des parties.

§ 1. — *Vices du consentement*

Ainsi que nous l'avons dit fréquemment, il ne peut s'agir que de consentements individuels. Ceux-ci devront présenter les qualités d'intelligence et de liberté requises par le droit commun, c'est-à-dire être exempts d'erreurs, de violence et de dol.

L'erreur ne pourra que rarement vicier le consentement des parties, ouvriers ou patrons. Cependant il arrive fréquemment que certains salariés peu avertis, voient dans la convention collective un véritable contrat de travail entraînant une prestation de main-d'œuvre de leur part et le paiement d'un salaire déterminé par les patrons. Ceux-ci ont d'ailleurs soutenu parfois la même thèse. Il est clair que dans ce cas l'erreur sur la nature du contrat rend ce dernier inexistant. Mais la notion de contrat collectif se précisant de plus en plus dans les milieux indus-

triels, il est certain que ce vice du consentement deviendra tout à fait exceptionnel. Les parties d'ailleurs ont intérêt, pour éviter tout malentendu, à donner une forme aussi nette que possible à leur accord. C'est pourquoi la nécessité d'un acte écrit paraît s'imposer. Cette formalité aura pour effet de préciser la teneur de la convention et parfois aussi de faire connaître exactement les personnes ou les groupements qui entendent être liés par elle. Admise par tous les auteurs, l'obligation d'un écrit est consacrée par le projet voté à la Chambre le 29 juillet 1913, art. 31, c.

La violence est de nature à se présenter plus fréquemment dans la conclusion des conventions collectives.

C'est surtout lorsque celles-ci interviennent après une grève que se pose la question de la liberté du consentement. La grève cependant en elle-même est un moyen de pression absolument licite, mais elle est souvent accompagnée, lorsque sa durée se prolonge, d'actes de pillages, bris de machine ou même voies de fait contre les personnes. Des faits du même ordre peuvent d'ailleurs se produire sans grève déclarée. N'a-t-on pas vu des ouvriers, pour obtenir une réduction des heures de travail, préconiser le sabotage des ouvrages effectués pendant les dernières heures? Mais, où la question devient délicate, c'est lorsqu'il s'agit d'apprécier l'influence exercée

par de tels actes sur l'esprit du patron. S'ils restent isolés, il est probable que la crainte éprouvée par celui-ci est insuffisante pour altérer son consentement. Toutefois, pour se prononcer, il faudra examiner les circonstances de chaque espèce et faire entrer en ligne de compte par exemple, l'efficacité ou la rapidité de la protection apportée au patron par la force publique, la surexcitation des esprits, etc.

Des cas de violence s'observent également dans les rapports mutuels des ouvriers ou des patrons qui concourent au traité. Il arrive parfois que les membres d'un groupement ou d'un syndicat exercent sur leurs camarades, pour les amener à se joindre à eux, une contrainte très vive qui porte atteinte à la liberté de leur consentement. Ces faits ne sont pas susceptibles d'avoir des conséquences très graves pour les ouvriers, car presque toujours, pour ceux-ci le contrat collectif marque un progrès dans leur condition. Mais il n'en est pas de même pour les patrons. Les grands chefs d'industrie, qui possèdent un outillage remarquable leur permettant d'accroître d'une manière considérable la productivité du travailleur se montrent généralement plus disposés à élever les salaires que les petits patrons. Il est même parfois impossible à ceux-ci de maintenir chez eux, sans se ruiner, les avantages concédés par les premiers à leur personnel. Le contrat collectif devient ainsi un moyen original pour éliminer la

petite industrie et les méthodes surannées, partout où celles-ci se trouvent en concurrence avec des procédés plus perfectionnés. Toutefois lorsque les manœuvres employées dans ce but revêtent le caractère d'actes de violence, la convention pourra être annulée à l'égard des personnes dont le consentement a été vicié.

Le dol s'observe parfois dans la conclusion des accords collectifs et il n'est pas douteux qu'il peut entraîner dans ce cas leur annulation. C'est surtout aux patrons que sont reprochés les faits dolosifs. Le plus souvent tous les renseignements statistiques qui servent de base à la convention sont entre leurs mains : A la rigueur les prix de vente peuvent être connus, ce qui est le point essentiel lorsqu'une échelle mobile a été instituée. Mais il est très difficile, même pour un syndicat, de connaître exactement les salaires payés dans une industrie ; or, c'est une donnée indispensable lorsqu'il s'agit de calculer par exemple le salaire moyen correspondant à une certaine période pour l'introduire comme base des salaires futurs dans la convention collective. Les ouvriers accusent parfois les chefs d'industrie d'enfler à dessein les salaires qu'ils fournissent dans la discussion. Aussi il n'est pas rare de voir les salariés stipuler que les chiffres servant au calcul des salaires seront pris dans telle ou telle publication ou même qu'ils pourront en contrôler l'exactitude

en examinant la comptabilité de l'entreprise. On voit aussi les syndicats centraliser les fiches de paye qu'ils exigent de plus en plus détaillées pour la facilité de leurs recherches. Dans toutes les professions où la pratique du contrat collectif est quelque peu ancienne, les ouvriers arrivent, grâce à ces précautions, à rendre à peu près impossible toute tromperie de la part des employeurs.

La lésion doit-elle être considérée comme une cause d'annulation de la convention collective ? On ne peut l'admettre en présence de l'article 1118 du Code civil, qui limite étroitement le domaine de l'action en rescision pour lésion dans les contrats. Mais y a-t-il intérêt à reconnaître l'existence de ce moyen d'annulation dans une loi future sur notre matière ? Nous ne le pensons pas. Le but primordial du contrat collectif est de rétablir entre les parties contractantes l'équilibre rompu par l'introduction de la grande industrie. Pourquoi instituer un supplément de protection légale qui ne manquerait pas d'être invoqué dès que l'exécution de la convention deviendrait un peu dure pour l'une des parties. Le droit commun, rendant possible l'annulation au cas d'erreur, de violence ou de dol, suffit à assurer la liberté et l'intelligence du consentement. Les patrons qui sont appelés à traiter collectivement ont d'une manière générale l'habitude des affaires et ils ne sauraient arguer sérieusement de leur inexpérience. Il

leur est facile d'ailleurs, s'ils redoutent leur ignorance des fluctuations économiques, de ne se lier que pour un temps très limité. Quant aux ouvriers, ils ne donnent leur assentiment qu'après avoir étudié en commun les avantages et les inconvénients du traité. De plus, l'impossibilité de rompre le pacte en cas de lésion les conduira à déléguer pour sa conclusion ou à placer à leur tête des hommes capables, des esprits pondérés ayant une connaissance parfaite des choses de la profession. Ce n'est qu'en laissant à l'ouvrier l'entière responsabilité de ses actes qu'il pourra faire rapidement l'apprentissage des libertés syndicales.

§ 2. — *Objet des conventions collectives*

Nous avons examiné dans la première partie de cette étude la fonction économique du contrat collectif. Il nous reste peu de chose à dire sur son objet. Deux grandes conséquences résultent de cette forme nouvelle de relations entre le travail et le capital. D'une part, la possibilité d'atténuer la concurrence si vive que se font entre eux les employeurs aussi bien que les employés ; d'autre part, la modification de la situation respective des deux parties. Désormais, les salariés peuvent faire entendre leur voix. Ils s'élèvent, d'une situation qui les tenait dans la

dépendance de l'autorité patronale, à un état contractuel.

Le contrat collectif réglemente les rapports qu'ouvriers et patrons auront dans la suite à l'occasion du travail. C'est une espèce de « législation privée de ces rapports » établie par un concert préalable des intéressés. Au fond, il y a là de part et d'autre, comme nous l'avons déjà remarqué, une véritable restriction conventionnelle de la liberté du travail. Employeurs et employés se soumettent volontairement à une réglementation qu'en d'autres temps la puissance publique aurait pu élaborer. L'ouvrier qui contracte aujourd'hui collectivement se fixe un salaire minimum qui peut être aussi un maximum lorsque, pendant la durée du traité, il lui est interdit d'en poursuivre par la grève l'augmentation. D'ailleurs, le minimum de salaire n'était pas inconnu de la corporation médiévale. L'originalité du principe nouveau tient à ce que ce minimum ou ce maximum sont établis par contrat, entre les classes productives autrefois hiérarchisées. L'ordre n'est plus créé par l'autorité, mais par le contrat, car c'est bien en effet la réalisation de l'ordre industriel au sens large qui constitue le véritable objet de la convention collective.

Nous avons vu que celle-ci pouvait être unilatérale ou synallagmatique. Dans le premier cas, de beaucoup le plus fréquent, elle ne renferme que des

promesses faites par le patron, sans contre-partie de la part des ouvriers. Ces promesses forment évidemment la partie la plus importante de tout contrat collectif, aux yeux du prolétariat, ce dernier étant avant tout un instrument de revendication et de libération économique. Parmi ces engagements patronaux, beaucoup d'auteurs (1) ont cherché à faire un classement. On a voulu distinguer les clauses essentielles et les clauses non essentielles ou transitoires.

Les premières sont celles qui ont trait aux conditions du travail : salaire et ses modalités, mode de calcul, forme, lieu et époque du paiement, heures et durée du travail, circonstances dans lesquelles il est effectué. Ces dispositions seraient, en d'autres termes, la substance même du contrat collectif. Toutes les autres n'auraient qu'un caractère accessoire.

A vrai dire, nous pensons que ces distinctions ne laissent pas que d'être un peu arbitraires. Pourquoi ranger par exemple parmi les clauses non essentielles la stipulation qui concerne la durée de la convention. Les ouvriers tiennent pourtant beaucoup à la fixation de cette durée qui est pour eux la meilleure des garanties. En son absence, les patrons peuvent à

1. Voir par exemple Nast, *les Conventions collectives*, p. 75.

toute époque dénoncer la convention et ils ne manquent pas de le faire dès que la situation économique s'annonce mauvaise, c'est-à-dire au moment où les salariés auraient le plus besoin d'être protégés par l'accord commun. Mais le reproche capital que nous adressons à ces classifications est de vouloir fixer par avance le contenu de la convention collective. Celle-ci n'est pas, à la bien examiner, une forme de contrat ayant un objet déterminé. C'est un type de convention très large dont le trait caractéristique est de mettre en rapport des collectivités économiques. Les relations entre le travail et le capital prennent désormais une allure particulière, ce ne sont pas deux intérêts individuels, mais deux pluralités d'intérêts similaires qui s'opposent et qui s'accordent. Cet accord peut porter sur une foule d'objets. L'essentiel est que le résultat soit une transaction intervenue entre deux groupes ou entre un groupe d'ouvriers et un patron.

A l'appui de nos dires, n'observe-t-on pas que les grèves visent parfois d'autres avantages qu'un relèvement de salaire ? Dira-t-on que les conventions terminales ne sont pas de véritables contrats collectifs parce qu'elles n'en renferment pas les éléments essentiels ?

D'ailleurs ne peut-on pas prévoir le cas où les conditions du travail étant fixées par une convention collective générale ayant la valeur d'un usage, de

nouvelles conventions soient arrêtées par des syndicats particuliers pour obtenir d'autres avantages, par exemple l'emploi exclusif de leurs membres chez certains patrons. Est-il même téméraire de penser que tout ce qui est conditions de travail deviendra de plus en plus l'objet de ces conventions générales ayant force d'usage et que les autres questions : exclusion des non syndiqués, caisse de retraite ou d'assurance, construction d'habitation à bon marché, etc., feront la matière de conventions plus spéciales entre ouvriers et patrons. En résumé on voit qu'il est inutile de fixer, d'une manière absolue, l'importance relative des différentes promesses ou stipulations qui forment l'objet du contrat collectif. La question est, au moins à l'heure actuelle, sans importance. Il est autrement utile de faciliter par tous les moyens la conclusion des pactes syndicaux et de poser les principes qui doivent guider la jurisprudence dans leur interprétation.

La loi elle-même ne doit pas s'attacher en pareil cas à donner une interprétation de la volonté des parties qui pècherait sûrement par inexactitude ou étroitesse. Les problèmes susceptibles d'être réglés de cette manière sont très nombreux et les intérêts qu'ils mettent en jeu d'une extrême mobilité. Mieux vaut laisser aux parties leur entière liberté pour préciser le domaine du contrat et les obligations que chacune d'elles entend assumer.

A ce sujet, on ne se montre pas toujours, à notre avis, assez réservé dans l'interprétation des conventions collectives et l'on attribue souvent aux ouvriers ou aux patrons des engagements qu'ils n'ont pas pris.

C'est ainsi par exemple que l'on prête dans tous les cas à la convention le caractère synallagmatique en prétendant qu'elle implique toujours pour les ouvriers la promesse de ne pas faire grève tant que les engagements du patron seront tenus.

Nous ne croyons pas qu'on puisse mettre une pareille obligation à la charge des salariés s'ils n'en ont pas expressément manifesté la volonté. Il est facile pour le patron de faire insérer dans l'accord une pareille stipulation. Cela équivaut d'ailleurs à faire des conditions du tarif un minimum et un maximum ; un minimum pour les patrons, un maximum pour les ouvriers. Or ceux-ci peuvent très bien répudier cette conséquence, surtout si la convention est conclue pour une longue durée. Ce n'est en effet que dans ce cas que la clause visée peut leur être réellement préjudiciable. Dans beaucoup d'industries les périodes de prospérité sont courtes ; elles durent à peine quelques années et sont séparées par des intervalles plus longs de dépression. Les employés ont donc intérêt, s'ils se lient pour plusieurs années, à ne limiter qu'inférieurement les variations de leur salaire et à conserver, avec la liberté de coalition,

la possibilité d'exiger un accroissement de rémunération en concordance avec la hausse des bénéfices des patrons. Cette observation perd beaucoup de sa portée pour les industries assez nombreuses où la convention est fréquemment renouvelée, par exemple tous les ans à une date déterminée.

A plus forte raison ne doit-on pas considérer comme tacitement contenu dans la convention collective, l'engagement des ouvriers de n'accepter du travail chez aucun patron à des conditions inférieures à celles du tarif par eux agréé. Si dans la localité ou la région considérée, un certain nombre d'employeurs sont restés en dehors de la convention, les salariés figurant à celle-ci ont pu prévoir le cas où ils seront amenés à leur fournir du travail en échange d'un salaire plus ou moins avili. Cette considération les a conduits à ne prendre d'engagement qu'envers les patrons contractants. Toute extension de leurs obligations serait arbitraire et injuste.

Pour éviter toute interprétation abusive de la convention, les parties ont donc le plus grand intérêt à délimiter nettement le domaine qu'elles entendent régler contractuellement. Il faut compter beaucoup pour atteindre ce but sur la pratique de plus en plus répandue des conventions collectives. Dans les professions où cette pratique est déjà ancienne, ouvriers et patrons, sont arrivés à prévoir et à régler d'un

commun accord toutes les situations de fait qui se présentent dans l'accomplissement du travail. Et là où le machinisme et la division du travail sont poussés à l'excès, l'établissement d'une tarification équitable et complète présente de multiples difficultés ne pouvant être résolues que par de véritables spécialistes très au courant du métier.

Au point de vue juridique les clauses relatives aux conditions du travail proprement dites ne soulèvent aucune objection. Les parties sont libres de fixer comme elles l'entendent tout ce qui concerne le salaire, la durée du travail, les circonstances dans lesquelles il doit s'accomplir. Elles ne sont limitées que par le respect des bonnes mœurs et de l'ordre public. Elles ne peuvent non plus éluder par le contrat l'application des dispositions légales relatives à l'organisation du travail qui doivent être considérées comme d'ordre public. Ces lois ouvrières qui touchent à des points déjà nombreux enveloppent les salariés dans une sorte de réseau protecteur. Elles s'opposent à ce que sa condition tombe au-dessous d'un certain niveau. Elle tendent à le maintenir au-dessus d'un minimum de vie professionnelle nécessaire à son développement physique, intellectuel et social. Il est naturel que le contrat collectif ne puisse en principe déroger à leurs prescriptions. Toutefois, lorsque les groupements de salariés interviennent eux-mêmes pour arrêter les conditions de leur emploi, la nécessité

d'une protection légale se fait moins vivement sentir. L'intervention de l'État dans les rapports d'ouvriers à patrons est en effet fondée sur l'inégalité des parties contractantes, sur l'inexpérience du salarié, aggravée par la nécessité pressante où il se trouve de louer sa force de travail. Cette nécessité est toujours la même, que les travailleurs soient isolés ou groupés, mais elle est compensée, au cas de coalition, par une égale nécessité pour l'employeur d'utiliser son capital. En outre, les syndicats sont des foyers d'études économiques où l'ouvrier peut s'élever à la connaissance des problèmes industriels. Lorsque le patron est en présence du syndicat constitué par ses ouvriers, les deux parties éprouvent, souvent, à peu près le même besoin de traiter et elles sont également éclairées sur les questions qui feront l'objet du débat. C'est pourquoi on peut en quelque sorte restituer à l'ouvrier une partie de la liberté que la loi lui enlève lorsqu'il traite à l'état isolé. La protection du groupement se substitue à celle de la loi. L'équilibre contractuel étant rétabli, n'ayant aucune contrainte à subir il est probable qu'il ne s'obligera qu'à bon escient. Par application de ces principes, le projet de la Société d'Études législatives prévoit dans son article 51 la possibilité de déroger dans une convention collective à certaines nullités édictées pour le contrat individuel.

A côté de ces clauses qui touchent directement aux

obligations fondamentales que prennent ouvriers et patrons dans leur contrats individuels : prestation de main-d'œuvre, paiement du salaire, conditions générales du travail, etc., il en est d'autres présentant un caractère tout différent. C'est surtout par l'insertion de ces clauses que la classe ouvrière, grâce au contrat collectif, a pu élargir singulièrement les relations existant entre le travail et le capital. Ces clauses n'ont pas, comme celles qui sont relatives au travail, le caractère nettement individuel. Très habilement ils ont fait des conventions collectives un admirable instrument de défense et de libération économique. Cela n'a pas été, comme nous allons le voir, sans blesser un peu le droit individuel. Ils ont pu aller quelquefois au delà de la légalité. Mais n'en est-il pas toujours ainsi dans les mouvements économiques qui prennent la forme d'une lutte de classes.

A ce point de vue, une des clauses les plus remarquables est celle qui est relative à l'exclusion des non-syndiqués. Le syndicat partie à la convention stipule du patron qu'il n'emploiera dans son entreprise que des syndiqués. En la supposant parfaitement juridique, cette disposition ne constitue-t-elle pas une violation de la liberté individuelle des non syndiqués (1). Sans

1. Cette clause a été reconnue valable par un jugement du tribunal civil de Lille du 28 novembre 1912 (V. rapport Groussier,

doute a-t-on dit, ceux-ci pourront toujours traiter avec le patron. Le contrat ne sera pas nul et ce dernier pourra être simplement tenu de dommages-intérêts envers le syndicat si l'ouvrier embauché refuse de s'affilier à celui-ci. Mais n'empêche qu'il en résultera un préjudice certain pour les ouvriers qui ne font pas partie du syndicat. Il est peu probable que le patron veuille traiter avec eux, et ils sont mis ainsi indirectement dans l'obligation d'adhérer au groupement. La pression exercée sur les non-syndiqués par ce moyen peut même être très forte. Il suffit de supposer que tous les patrons d'une localité ou d'une région aient pris à l'égard du groupement l'engagement précité. La généralisation, dans ce cas, de la convention collective, conduit tout droit au syndicat obligatoire. Or, il est incontestable que cette conséquence est contraire à la liberté individuelle. Pour la légitimer on est obligé de faire appel à l'intérêt supérieur des collectivités ouvrières. Celles-ci ont trouvé un moyen puissant d'attirer à elles les ouvriers hostiles ou indifférents. Le contrat collectif sert ainsi admirablement la cause des unions professionnelles. Mais il faut avouer que ce n'est pas sans porter atteinte au principe de la liberté du travail (1),

affaire du syndicat des travailleurs du bâtiment d'Halluin, p. 293).

1. Pour éviter des contestations sur ce point, la convention peut stipuler que la liberté du travail sera respectée et qu'aucun inci-

d'autant plus que le but manifeste de la clause en question est moins d'assurer le maintien ou la généralisation des avantages déjà acquis par la masse ouvrière contractante que d'accroître la force numérique du syndicat. Or, à la rigueur, il ne paraît pas absolument nécessaire que tous les salariés adhérents à la convention collective fassent partie du même syndicat. Cette convention peut parfaitement s'appliquer à des ouvriers isolés (1).

Les membres du groupement qui prend l'initiative du contrat collectif ont un autre moyen, moins critiquable, d'en assurer à la fois la stabilité et l'extension : c'est de stipuler que le patron sera lié par le contrat dans ses relations avec tous les salariés, qu'ils aient ou non figuré à celui-ci. Cette clause n'est nullement contraignante, elle ne touche à la liberté de personne et, au fond, en ce qui concerne la seule application du contrat collectif, elle paraît aussi efficace que celle qui oblige un patron à choisir ses ouvriers uniquement parmi les syndiqués. Mais cette dernière sera toujours préférée par les groupements ouvriers, car elle favorise singulièrement la concentration syndicale et par là accroît la puissance de lutte de la classe

dent ne pourra être soulevé du fait de l'emploi simultané d'ouvriers syndiqués et non syndiqués (Marbriers de Paris. Convention du 21 déc. 1709. *Bulletin de l'Office du Travail*, sept. 1910, p. 934).

1. Cette manière de voir n'est cependant pas admise par le projet voté à la Chambre le 29 juillet 1913.

ouvrière. Par son but elle dépasse donc le domaine du contrat collectif.

Du côté du patron, la clause que nous étudions actuellement prête moins à discussion. Il s'oblige, en somme, à choisir ses ouvriers dans une catégorie déterminée. Il y a bien chez lui une restriction dans sa liberté de faire travailler, mais cette restriction est volontaire. Elle peut faire valablement l'objet d'un contrat. D'ailleurs, l'obligation du patron doit être précisée. Il promet de n'employer que des syndiqués, mais encore faut-il que le syndicat lui fournisse les ouvriers dont il aura besoin (1). Si le groupement n'est pas en mesure de le faire, on ne peut dénier au patron le droit d'embaucher des personnes étrangères sans leur imposer aucune condition d'affiliation au syndicat. On ne peut exiger non plus que le patron se contente d'ouvriers dont la valeur professionnelle est manifestement inférieure, sous le prétexte qu'ils sont syndiqués. On voit que la clause est, au fond, loin d'être simple et que les parties feront bien de préciser leurs engagements réciproques à ce sujet.

Nous venons de montrer que les ouvriers qui traitent collectivement avec leurs patrons cherchent non seulement à faciliter l'extension de la convention aux salariés qui n'y ont pas figuré, mais encore ils se ménagent parfois comme un traitement de

1. Voir *supra* p. 157.

faveur, comme un droit de priorité pour les membres du syndicat. De leur côté, les patrons demandent aux ouvriers de renoncer pendant la durée du contrat à leurs moyens d'action collective, et en particulier au droit de grève. Nous avons indiqué précédemment ce qu'il faut entendre par là (1). En particulier, nous avons fait remarquer que l'exercice du droit de grève n'implique nullement l'existence d'une coalition nombreuse. Quelques ouvriers seulement peuvent parfois, en cessant leur travail, arrêter la marche d'une grande usine et contraindre par ce moyen le patron à élever leurs salaires. Autrement dit, il faut voir dans la liberté de coalition, bien que cela paraisse paradoxal, une véritable liberté individuelle. La renonciation au droit de grève, insérée dans un contrat collectif, est-elle licite ? N'est-elle pas contraire à la loi de 1864 qui est un des textes fondamentaux de notre législation ouvrière ? A vrai dire, nous ne voyons aucune objection qui s'élève contre cette renonciation. Certes, on se trouve en présence d'une importante liberté pour les salariés, mais elle n'en présente pas moins un caractère relatif. Toutes les libertés ne sont pas également intangibles, au moins dans notre conception actuelle de l'ordre public. Il est certain, par exemple, que la clause par laquelle un homme se reconnaît la propriété d'un

1. V. p. 158.

autre homme serait nulle. L'inaliénabilité de la personne humaine est au-dessus des conventions. Mais peut-on en dire autant du droit de grève ? Évidemment non, on conçoit même très bien que des ouvriers y renoncent temporairement pour garantir au patron l'exécution d'une convention collective. Seulement il est de principe que toute renonciation à une liberté individuelle ne peut être absolue, elle doit être limitée au moins dans le temps. Des ouvriers d'une usine ne pourraient renoncer à leur droit de coalition à l'égard de leur patron pour un temps indéterminé. Mais cet abus n'est pas à redouter, lorsque la renonciation est insérée dans un contrat collectif. Elle ne peut avoir que la durée de celui-ci qui est en général limitée à quelques années.

C'est une restriction à une autre liberté individuelle que consentent les ouvriers lorsqu'ils s'engagent à ne travailler chez aucun patron ayant ou non figuré à la convention à des conditions inférieures à celles du tarif collectif. C'est une limitation volontaire à la liberté de fixer leurs salaires comme ils l'entendent. Elle est, comme nous l'avons dit, la contre-partie d'une limitation analogue imposée au patron qui promet de ne faire travailler aucun ouvrier au-dessous d'un salaire minimum. En vertu de la règle ci-dessus rappelée, ces restrictions sont parfaitement valables à la condition de ne porter que sur une période ou une région déterminée. Or, c'est pré-

cisément ce qui a lieu avons-nous dit dans la convention collective. On voit que la validité de ces différentes dispositions est intimement liée à la question de la durée de la convention. C'est la nature même des obligations qui découlent du contrat collectif qui entraîne la fixation légale d'une durée maxima pour celui-ci.

Une disposition des plus intéressantes qui figure dans le contrat collectif est celle qui est connue sous le nom de clause compromissoire. Par cette clause, les parties remettent à des arbitres désignés ou non le jugement de toutes les difficultés juridiques qui pourront naître à l'occasion du contrat. La validité de cette clause est subordonnée dans notre Droit à deux conditions (art. 1009, C. proc. civ.) : 1° la désignation des arbitres ; 2° l'indication de l'objet du litige. La première condition peut être réalisée dans la convention collective. Ouvriers et patrons peuvent s'entendre sur le choix des personnes qui seront appelées à apprécier leurs contestations. Mais la deuxième, par sa nature même, ne l'est jamais, les parties ne pouvant connaître à l'avance les points sur lesquels elles cesseront d'être d'accord dans l'application. La nullité de la clause compromissoire ne peut donc faire de doute au moins dans l'état actuel de notre législation. Par contre, tous les auteurs sont d'avis, qu'il y aurait le plus grand intérêt à reconnaître la validité d'une telle

clause. Dans tous les pays où le contrat collectif s'est développé, c'est elle qui assure pratiquement le maintien de la convention. En France d'ailleurs, les groupements ouvriers et patronaux n'ont pas attendu une réforme de la législation sur ce point pour l'insérer dans leur contrat (1). Sa nullité n'étant que relative il suffit que les parties veuillent s'y soumettre pour qu'elles reçoivent son plein effet. Mais il leur est permis à tout moment d'en contester la validité et de porter leur litige devant les tribunaux ordinaires (2).

§ 3. — *Capacité des parties.*

Sur cette dernière condition de validité des conventions collectives, nous n'aurons que peu de choses à dire. Dans un précédent chapitre (Livre II, chapitre I) relatif à l'activité juridique des associations, nous avons en effet établi que les groupements professionnels, même non doués de personnalité, étaient parfaitement aptes à exercer une activité contractuelle. A vrai dire, la question de capacité ne se pose pas pour ces groupements, car la conclusion

1. V. par exemple : Maçons de Nantes, convention du 1^{er} septembre 1910. — *Bulletin de l'Office du Travail*, novembre 1910, p. 1187.

2. L'article 31, x du texte voté par la Chambre reconnaît la validité de la clause compromissoire insérée dans un contrat collectif.

des conventions qui nous occupent est absolument conforme à leur destination et il est indifférent qu'ils aient revêtu ou non la forme de syndicats ou d'associations régies par la loi de 1901.

CHAPITRE V

RESPONSABILITÉS ET SANCTIONS

§ 1^{er}. — *Responsabilité des unions*

Nous avons essayé, dans les chapitres qui précèdent, de préciser les obligations qui naissent de la convention collective. Examinons maintenant comment on assure leur exécution.

En général, l'obligation est munie, par la loi, d'une sanction. Le pouvoir social garantit au créancier l'exécution de l'engagement valablement pris envers lui. Le cas échéant, le débiteur peut être contraint d'accomplir la prestation promise ou tout au moins de réparer le préjudice qu'il a causé par sa faute à son créancier.

Cette sanction légale, qui se manifeste par la mise en mouvement de l'appareil judiciaire, est d'une incontestable utilité. Dans une société policée, tout

contrat, tout accord entre des volontés intelligentes et libres, doit être fidèlement exécuté. Il importe au plus haut degré que nous n'ayons pas pour unique garantie, dans les transactions, la bonne foi de nos co-contractants. Toutefois, la sanction légale, l'action, la poursuite du débiteur devant les tribunaux n'est pas toujours le seul mode de contrainte dont dispose le créancier. Celui-ci peut avoir d'autres moyens d'exercer une pression sur le débiteur, pour le contraindre à exécuter son obligation. A côté du mode de droit, il peut exister un mode de fait plus ou moins efficace que le premier. C'est précisément ce qui a lieu dans le contrat collectif de travail. Une dualité très remarquable de sanctions vient assurer, de part et d'autre, son respect. Il est facile d'en comprendre la raison. Les rapports qui se nouent entre les collectivités économiques n'ont acquis que tardivement un caractère contractuel. Le contrat en effet est une institution pacifique peu propre à se développer dans un milieu où il existe, entre les parties éventuelles, une très vive opposition d'intérêts. En outre les groupements professionnels, privés de personnalité jusqu'à la loi de 1884, ne pouvaient poursuivre, comme tels, l'exécution des accords où ils avaient figuré. Mais si la notion de contrat collectif était presque inconnue du monde industriel, par contre, les moyens de lutte, d'attaque ou de défense, se perfectionnaient remarquablement.

tient à deux causes que nous avons déjà relevées. Grève, lock-out, mise à l'index, exclusion systématique des syndiqués, tous ces procédés d'action et de réaction entraînent rapidement dans les mœurs des classes ouvrières et patronales. Rien d'étonnant qu'elles y aient encore recours dans leurs relations contractuelles, et alors, semble-t-il que l'intervention du pouvoir judiciaire devrait suffire pour en assurer le respect. Bien plus, cette intervention des tribunaux, quoique se généralisant peu à peu, est encore très discutée. Nombre de syndicalistes la juge inutile et sans portée. Ils préconisent, comme infiniment plus énergiques, tous les moyens de défense directe qui rentrent dans notre conception actuelle de la légalité.

Nous pensons toutefois qu'on ne peut, sans danger pour l'avenir des conventions collectives, dédaigner les sanctions judiciaires et souhaiter l'emploi exclusif de l'action directe et violente, car il est facile de montrer que cette action manque de souplesse et qu'elle n'est pas d'ailleurs d'une efficacité absolue.

Prenons la grève, par exemple, qui est le plus couramment employée par les ouvriers, au cas de rupture d'un pacte industriel par le patron. Elle ne peut naître, en général, que d'un mécontentement collectif et profond. Or, si la violation de la convention n'atteint qu'un petit nombre d'ouvriers, ou si

elle ne porte que sur des points accessoires, il est peu probable qu'elle provoque une cessation générale de travail. Certainement l'intérêt bien entendu des salariés est de ne pas tolérer le moindre manquement de la part du patron et de le contraindre à exécuter intégralement le contrat sous une continue menace de coalition. Mais ceci suppose, chez eux, une solidarité parfaite et la volonté courageuse de faire respecter leurs droits. Malheureusement, ces qualités ne sont pas encore très répandues dans les masses ouvrières de notre pays. L'incompréhension de ses devoirs et de ses intérêts de classe, la crainte des souffrances et des privations empêchent souvent l'ouvrier de se lancer dans une grève juste et nécessaire. Il patiente et laisse entamer peu à peu les avantages que lui concédait le contrat.

De son côté, le patron hésite à prononcer le lock-out pour une violation partielle de la convention. Un arrêt momentané de la production peut avoir pour lui de graves conséquences pécuniaires. Lui aussi supporte parfois les écarts de ses employés dans la crainte de plus grands maux. Dans les deux cas, c'est la partie la moins scrupuleuse qui compromet la stabilité de l'accord. Escomptant la passivité de l'autre, elle jette dans une œuvre de conciliation des germes de discordes pour l'avenir.

D'ailleurs, la grève (ou le lock-out) étant déclarée, la partie qui est dans son droit n'est pas certaine

d'avoir gain de cause. Il en est de la guerre économique comme de la guerre entre les peuples : le succès ne s'allie pas toujours à la justesse des prétentions. Lorsque ouvriers et patrons se mesurent, ce sont les plus capables de prolonger la résistance qui l'emportent. Et sur cette faculté de résistance, mille facteurs influent, qui sont indépendants du bon droit. Quelle que soit l'issue du conflit, les vaincus ont le champ libre pour soutenir que la justice n'est point satisfaite. La lutte, au lieu d'apaiser les esprits, les aigrit et perpétue le désaccord. Tels sont les faits qu'il n'est pas possible de contester. Que des ouvriers éprouvent un échec après une grève douloureuse et prolongée, ils ne croiront pas qu'ils le doivent à l'illégitimité de leurs revendications. Ils penseront simplement — et c'est la seule conclusion qu'ils peuvent le plus souvent en tirer — que leur force collective est encore trop faible et qu'ils doivent s'organiser en prévision des conflits futurs. De même, si c'est le patron qui est obligé de capituler, il attribuera simplement sa défaite à son impossibilité de résister à une suspension prolongée de travail.

Avec des sanctions aussi imparfaites, le contrat collectif ne peut avoir qu'une existence précaire et troublée. Sans doute il a lui-même fréquemment pour origine une crise, un conflit. Mais qu'on cherche les parties en le concluant ? Elles ne le considèrent pas comme une trêve, comme l'arrêt momentané d'une

lutte sans cesse renaissante. Elles ont travaillé à une œuvre plus haute et plus large. Elles ont visé un changement de leurs méthodes. Au despotisme et à la violence elles ont voulu substituer la loi égalitaire du contrat. Or cette loi a des conséquences qu'il n'est pas possible de répudier. En acceptant le contrat employeurs et employés ont entendu soumettre leurs relations à un régime de droit. Et ce régime s'étend nécessairement et surtout aux sanctions que pourront appeler les fautes des deux parties. Telle est la signification vraie de la convention collective. On voit qu'elle s'accommode mal des moyens de contrainte que nous venons de rappeler. La grève, le lock-out, les mises à l'index, etc., peuvent avoir, il faut le reconnaître une réelle efficacité. Souvent même, en raison de l'incertitude qui règne sur les obligations nées du contrat, ce sont les seules sanctions dont dispose la partie lésée. Mais ce sont des formes grossières, violentes, aveugles. Il est rare que d'un côté ou de l'autre on reste dans l'exacte limite de ses droits. Elles nous font revenir à l'époque lointaine où n'existait aucun pouvoir social pour arbitrer les conflits. Les groupements professionnels se font justice à eux-mêmes comme jadis l'individu. Et il paraît étrange de limiter l'intervention du pouvoir judiciaire aux contestations individuelles, de soustraire à son influence bienfaisante les litiges beaucoup plus graves qui s'élèvent entre les collectivités.

Dira-t-on que, même lorsqu'il ne sera pas fait appel aux tribunaux, les abus ne sont pas à craindre car les parties sont contenues à la fois par le souci de l'opinion publique et les prescriptions du droit commun. De ce dernier, nous n'avons rien à dire, si ce n'est qu'en restant dans ses limites, les grèves, lock-out et autres modes de pression sur l'individu, conduisent fréquemment à des faits iniques. Quant à l'influence de l'opinion publique elle est considérable en ces matières, mais il faut avouer, qu'en tant que sanction des agissements des ouvriers ou patrons, elle est bien insuffisante. La curiosité générale est mise en éveil, le plus souvent par l'acuité ou par la durée des conflits. Les esprits se passionnent alors volontiers pour ces luttes douloureuses où brusquement sont mises en lumière une foule de questions économiques, sociales, politiques. Mais l'immense majorité des spectateurs sont ignorants ou prévenus. Il leur est impossible de formuler un jugement équitable. Quels que soient les excès auxquels se laissent entraîner les belligérants, ils trouvent toujours derrière eux une faction pour les soutenir. Enfin, combien de litiges graves par le nombre des personnes ou l'importance des intérêts en cause don le bruit ne franchit pas le seuil de l'atelier ou de l'usine !

Par ce qui précède, on voit que les sanctions de fait, grâce auxquelles les parties peuvent obtenir l'exécution du contrat collectif, sont sujettes à de

nombreuses critiques. De plus, après l'adoption volontaire d'un régime contractuel, par les ouvriers et les patrons, elles apparaissent comme une survivance malheureuse de la période chaotique qui l'a précédé. Logiquement, selon nous, l'observation des conventions collectives doit être assurée par des voies de droit. Ce sont elles qui achèvent de donner à l'institution toute sa valeur. Elles seules ont assez de souplesse pour se plier à l'infinité variété des faits litigieux. Enfin elles sont loin de conduire dans tous les cas, comme on le dit fréquemment, à des résultats manifestement contraires à l'équité.

C'est en effet de ce point de vue que l'on se place habituellement, pour faire la critique de toutes les sanctions de droit que l'on a cherché à établir. Devant elles, affirme-t-on, les parties ne sont pas égales. La raison en est fort simple. Comme il s'agit presque toujours dans le contrat collectif d'obligations de faire ou de ne pas faire, toute condamnation rendue en cette matière a nécessairement un objet pécuniaire. Mais s'il est aisé d'obtenir d'un patron une pareille réparation, elle est pratiquement irrécouvrable contre l'ouvrier. Celui-ci, à cause de sa pauvreté et des lois d'insaisissabilité qui protègent son salaire, ses outils, n'offre aucune garantie à l'employeur. Les sanctions dirigées contre le patron sont donc les seules efficaces. Tous les avantages du contrat sont pour les salariés. Ils peuvent se lier d'autant plus facilement qu'ils

savent ne devoir subir aucune contrainte réelle, tout en ayant la faculté d'agir énergiquement contre le patron. Et l'on conclut à l'immoralité de pareilles sanctions très fortes contre une des parties mais qui ne peuvent que rester lettre morte contre l'autre. Certains même, comme nous l'avons déjà remarqué, vont beaucoup plus loin et, se fondant sur l'injustice qui résulterait de l'exercice de pareilles actions, nient l'existence du contrat. Ces arguments sont très impressifs. Dans le public ils constituent le plus sérieux obstacle au développement du contrat collectif. Nous croyons cependant que l'objection est aisément réfutable. D'abord on ne saurait subordonner l'existence d'un contrat à l'égale solvabilité des deux parties. De ce que l'une d'elles n'a pas un patrimoine suffisant pour garantir à l'autre l'exécution forcée de la convention, on ne peut conclure à la nullité de celle-ci qu'en vertu d'un raisonnement arbitraire que n'autorisent ni les textes, ni les principes généraux de notre droit. Cette inégalité dans les résultats pratiques de l'exercice des actions ne s'observe-t-elle pas dans une foule de contrats civils ou commerciaux ? Et pour prendre un exemple remarquablement typique, la situation n'est-elle pas la même dans le contrat individuel de travail ? Personne ne conteste qu'il n'y ait contrat et cependant l'ouvrier isolé présente au regard de son employeur une garantie pécuniaire encore plus

faible que lorsqu'il adhère à un groupement (1).

La négation du contrat ne repose donc sur aucune base juridique. Mais que faut-il penser des conséquences léonines auxquelles peut conduire l'exécution forcée de la convention ! Elles sont en général très exagérées. D'abord la violation de la convention par les salariés ne présente, la plupart du temps, une certaine gravité pour le patron que lorsqu'elle revêt le caractère collectif. Un manquement individuel n'entraîne le plus souvent qu'un préjudice insignifiant. Il serait évidemment souhaitable que l'employeur pût obtenir de l'ouvrier en faute un dédommagement. Mais, bien que ne pouvant aboutir à une réparation pécuniaire effective, il n'est point pour cela désarmé. D'abord il peut obtenir une condamnation rappelant l'ouvrier au respect de ses engagements et l'effet moral de celle-ci n'est point négligeable. En outre l'ouvrier qui figure à la convention collective n'est pas une individualité isolée. Il fait partie d'un groupement organisé, d'un syndicat dont il retire des avantages plus ou moins sérieux. Rien n'empêche le patron de stipuler son exclusion de cette collectivité au cas d'un manquement de parole régulièrement constaté. Enfin, on peut même aller plus loin, et supposer que l'association est responsable sur son patrimoine de toute violation du

1. V. Nast, *op. cit.*, p. 117.

traité par un de ses membres. Mais, avant d'examiner plus à fond cette idée, passons au cas où l'inexécution a pris un caractère collectif. C'est surtout dans cette hypothèse que l'étude des sanctions présente un vif intérêt. Le patron en effet peut être très gravement lésé. Il a le droit d'être indemnisé. Mais à cela on ne rencontre plus les mêmes obstacles que précédemment.

L'ouvrier isolé, généralement, n'a pas de patrimoine, et il ne lui est guère possible d'en constituer un de quelque importance. Mais la même impossibilité n'existe pas pour les collectivités. Par des cotisations modiques, celles-ci, dès qu'elles ont de nombreux adhérents, peuvent arriver à former rapidement une encaisse très suffisante pour garantir leurs engagements. La possession de ce patrimoine leur est-elle indispensable ? Y a-t-il pour les groupements de personnes non dirigés vers le lucre, une nécessité inéluctable dès qu'ils aspirent à la vie juridique ? Les forces sociales qu'ils représentent doivent-elles se transformer obligatoirement en sujets de droit responsables sur un patrimoine ? C'est la loi qui s'impose, en droit privé, aux individus. Un homme sans ressources peut évidemment conclure des contrats juridiquement valables. Mais il ne trouvera que peu de personnes disposées à traiter avec lui. Nous avons en effet l'habitude de rechercher, dans nos relations d'affaires, si la responsabilité de nos co-contractants

est effective. Derrière l'individu, nous voyons le patrimoine. Quiconque s'oblige, oblige le sien et c'est moins le lien atteignant la personne que celui atteignant la chose qui nous intéresse. Cette règle s'étend-elle avec la même rigueur aux actes juridiques émanant des collectivités?... Le patrimoine, ou pour mieux dire, la responsabilité patrimoniale est-elle un facteur nécessaire de leur activité contractuelle? La question est complexe. Il est certain, toutefois, que l'on ne peut répondre par l'affirmative absolue. L'exemple des pays anglo-saxons nous montre qu'un régime régulier de contrats peut s'établir entre les groupements professionnels sans que les patrimoines entrent en scène (1). La fortune, parfois considérable des Unions anglaises ou américaines est à l'abri de toute action juridique née du contrat collectif et cependant celui-ci, presque universellement respecté dans ces pays, y a reçu un merveilleux développement. C'est là un fait extrêmement remarquable. Nous voyons là, le contrat collectif, institution de droit privé, s'orienter nettement vers la conception objective du droit. Ce ne sont plus des rapports qui s'établissent entre des sujets responsables, ce sont des forces éco-

1. On sait qu'après la célèbre affaire de la *Taffvale railways Co* le *Labour party* a obtenu le vote de la loi du 21 décembre 1906 (*Trad. disputes act.*, 1906) qui exonère de toute responsabilité les Unions professionnelles. (V. notamment art 4, § 1, de la loi). — Cf. M. Bellom, *Économiste français*, 19 fév. 1910, p. 266.

nomiques, sociales qui se contiennent, qui traitent à la façon de deux peuples voisins dont les faits touchant l'exécution du traité n'engagent en aucune manière le patrimoine. On peut se demander quelle est la valeur de l'équilibre ainsi réalisé. Chez nos voisins d'outre-Manche, cet équilibre paraît présenter une réelle stabilité. Mais les causes qui ont amené ce résultat sont assez faciles à discerner. Le patrimoine des Unions, laissé libre par la suppression de la responsabilité, est devenu un facteur puissant de cohésion.

Les cotisations des membres, recueillies et administrées d'après les meilleurs principes financiers, ont permis de créer des œuvres variées de mutualité ouvrière destinées à protéger l'unioniste contre tous les risques qui menacent son existence précaire de travailleur. Des secours importants sont distribués en cas de chômage, maladie, vieillesse, accident, perte d'outils, etc. Un système aussi complet d'assurances mutuelles, possède, entre autres avantages, celui de faciliter singulièrement la discipline parmi les membres associés. Les dissidences individuelles, entraînant la privation de tous ces *benefits* ne sont pas à craindre. Chacun sait tout ce qu'il doit à l'Union, tout ce qu'il en retire. Cela suffit pour assurer, en toutes circonstances, la prééminence de la volonté collective.

Mais cette solidarité, cette cohésion des unionistes,

si remarquable soit-elle, ne suffirait pas à procurer d'une manière si générale l'observation fidèle du contrat. Plus peut-être que par la considération des *benefits* l'ouvrier anglais est retenu de violer ses engagements par le sentiment très net de ses véritables intérêts économiques. Il est conduit ainsi tout naturellement à donner à la notion de contrat toute sa valeur. A ce point de vue, il est indéniable que la classe ouvrière anglaise possède à un haut degré le sentiment de l'acte contractuel. La nécessité d'observer ponctuellement les accords syndicaux lui apparaît comme un des principes fondamentaux de la nouvelle morale économique.

En somme, on voit que cet équilibre de forces objectives est assez délicat à réaliser. Il ne saurait être question de le transporter de toutes pièces en d'autres pays. D'une part, en effet, il suppose des agrégats riches et disciplinés. D'autre part, il exige chez le salarié une certaine foi dans la puissance du contrat régulièrement exécuté. Nulle part cette loi n'est plus robuste qu'en Angleterre. Faut-il voir là une conséquence des aptitudes commerciales traditionnelles du peuple anglais ? Quoi qu'il en soit, aux yeux des leaders les plus notoires, l'action collective ne paraît jamais plus efficace que lorsqu'elle prend la forme du contrat.

En France, il faut reconnaître que la situation est loin d'être identique. La discipline et la fortune

collective font également défaut dans nombre de nos syndicats. Chose remarquable, le patrimoine se constitue avant qu'apparaisse une solidarité réelle. Certains groupements qui ont amassé une encaisse respectable sont encore en proie à des déchirements, tant il est vrai que l'aptitude à la « vie associée » ne peut être que le fruit d'une longue éducation. En outre, la nécessité d'une observation scrupuleuse des accords syndicaux n'est pas encore une vérité admise par tous les groupements professionnels. La partie remuante de la classe ouvrière continue à être dominée par l'idée de la lutte des classes, laquelle, sous sa forme aiguë et violente, est évidemment exclusive de l'idée de contrat.

Dans ces conditions, il est naturel que les patrons réclament le droit d'actionner le syndicat sur son patrimoine au cas de violation de la convention collective. C'est le manque d'harmonie, de stabilité des unions ouvrières, leur inaptitude aux affaires, qui porte les esprits à faire de la fortune groupale la garantie nécessaire des engagements collectifs. Il n'est presque aucun théoricien du contrat collectif qui n'ait reconnu pour les biens communs cette affectation.

Cependant, il est bien certain que le besoin de ces sanctions patrimoniales se fera beaucoup moins sentir lorsque les associations ouvrières auront traversé leur période d'organisation. A ce point de

vue nous sommes à une époque de transition. La liberté d'association, introduite depuis peu de temps dans nos lois est en train de bouleverser complètement tous les rapports économiques et sociaux. Chez les salariés qui la possèdent depuis bientôt trente ans elle n'a reçu encore qu'un développement fragmentaire et incomplet. C'est une arme dont il ne savent qu'imparfaitement se servir. Mais l'incohérence actuelle ne sera que passagère. Le respect des contrats collectifs deviendra une règle générale de conduite pour nos syndicats.

Ceux qui considèrent ce progrès comme fatal peuvent alors se demander s'il est opportun d'obliger les unions ouvrières à donner leur patrimoine en garantie de leurs engagements. N'est-il pas dangereux, dans la phase troublée que nous traversons, de compromettre ainsi toutes les forces pécuniaires des syndicats. Ici ce sont quelques meneurs, exaltés ou inexpérimentés, qui entraînent toute la masse ; là, c'est la masse elle-même, ignorante de ses véritables intérêts qui va à l'encontre des conseils prudents de ses chefs. La collectivité inéduquée, inadaptée à la fonction qu'elle doit remplir, se mettra sans cesse dans le cas de payer des dommages-intérêts. La signature d'un accord entraînera le prompt épuisement de la caisse syndicale. La richesse commune sera détruite au fur et à mesure de sa formation. On reconnaît que la pauvreté des syndicats est la cause

de tous leurs vices et on leur ôte le moyen de s'enrichir.

La question qui nous occupe est fréquemment agitée dans les milieux ouvriers et elle est diversement résolue. Pour la fraction la plus avancée, la question du patrimoine, peut-on dire, ne se pose pas. Les groupements qui se réclament de cette doctrine n'attachent aucune importance à la richesse. Ils la repoussent, craignant de s'assagir. Pour eux le contrat collectif est une invention puérile. Ils n'attendent le salut que de la grève à outrance. Mais à côté de cette minorité intransigeante, il est certain qu'un grand nombre de syndicats, parmi lesquels les plus puissants, travaillent à se constituer un patrimoine et des organismes propres à établir dans des conditions avantageuses des accords collectifs. Pour ces groupements il est donc de première importance de savoir si le patron pourra, le cas échéant, se faire indemniser sur la caisse commune. Or celle-ci représente, pour les syndiqués, des sacrifices répétés et des secours précieux dans un certain nombre d'éventualités redoutables. Il est donc naturel qu'ils se montrent avares de ses deniers. La difficulté est d'autant plus grave, que la charge de la réparation peut être lourde. Nous verrons plus loin, en effet, qu'une fois admis le principe de la réparation pécuniaire, il est difficile de limiter les cas qui donneront ouverture à l'action patronale.

Quoi qu'il en soit, on pense généralement qu'en l'état actuel des faits, les biens communs doivent être le gage de toutes les promesses collectives.

Il y a d'abord une raison d'équité. L'organisation des divers groupements ouvriers ne présente que peu de garanties. L'instabilité du personnel, l'incertitude des tendances, contribuent à rendre le contrat particulièrement aléatoire pour le patron. Il le signe, il s'impose des charges, il est juste qu'on l'indemnise en cas de rupture. Remarquons aussi que le patrimoine du syndicat, ou la somme qui cautionne son engagement, sont généralement bien inférieurs au dommage que peut causer au patron une cessation collective de travail — cas de violation le plus commun de notre contrat. Néanmoins, le principe d'une réparation, même insuffisante, paraît devoir être maintenu. C'est en effet cette dernière qui, pour une foule de gens, donne à l'accord son véritable caractère de contrat. C'est par la pratique des actions qui en dérivent que la grande majorité des travailleurs saisiront l'économie et la portée des conventions collectives. Les condamnations rendues en cette matière auront une réelle valeur éducative en montrant ces nouveaux rapports sanctionnés de la même manière que les contrats du droit commun. Rien par suite ne peut être plus propre à différencier aux yeux des salariés la convention collective d'une simple trêve dont le maintien dépend unique-

ment du bon vouloir des deux parties. Pratiquement, c'est la diffusion des sanctions qui fera pénétrer dans les masses prolétariennes l'idée de contrat.

Reste l'objection que nous avons formulée précédemment. La conclusion à laquelle nous venons d'arriver n'aura-t-elle pas pour effet de compromettre le patrimoine des syndicats et, conséquemment, d'enrayer le progrès de ces groupements. A cette question, particulièrement importante et délicate, nous croyons qu'on peut répondre comme il suit : Il est bien vrai que la fortune de l'Union, par les avantages qu'elle procure aux syndiqués, contribue puissamment à assurer entre eux la cohésion. Elle est bien la meilleure des sauvegardes contre les violations individuelles du contrat. Mais, contre les violations collectives, son efficacité est beaucoup moins grande surtout lorsque cette fortune est à l'abri des poursuites du patron. L'inexécution des traités industriels, quand elle s'étend à la généralité des ouvriers, tient surtout à ce que ces derniers se font une idée incomplète des obligations qu'entraîne le contrat. Il est juste, dans ce cas, qu'ils s'instruisent à leurs dépens, et que les biens communs soient atteints. Le rappel des syndicats au respect de leurs engagements, même s'ils doivent en souffrir sur leur patrimoine, ne peut avoir pour effet de retarder leur évolution. Il serait autrement dangereux pour leur avenir de perpétuer en eux la

croissance à un droit d'exception. Il n'y a aucun intérêt à laisser pénétrer dans l'esprit des classes ouvrières la notion d'un privilège spécial. Aucun intérêt n'exige que l'on crée une sorte d'immunité en faveur des caisses syndicales. Ce privilège dont on gratifierait les groupements professionnels se retournerait contre eux en définitive, car il rendrait encore plus instable les relations collectives entre employeurs et employés. En résumé, la solution qui paraît s'imposer est de reconnaître la pleine responsabilité de l'Union, en facilitant par tous les moyens l'accroissement de sa fortune. Patrimoine et responsabilité doivent marcher parallèlement dans l'élaboration du droit syndical. Augmenter le premier sans développer le second, aboutirait sans doute à former, au moins chez nous, des organismes mal équilibrés, dont la volonté aurait de grandes chances de rester longtemps incohérente. Au surplus, les unions ouvrières qui, en tous pays, sont sollicitées plus ou moins vivement par les partis politiques, pourront être tenues éloignées par le souci de leurs intérêts pécuniaires, de toute incursion inopportune en dehors du domaine économique. En France, où ce danger est particulièrement grand, où le mouvement d'agrégation de la classe ouvrière est par suite fort lent à s'accomplir, ne sera-ce pas le meilleur des préventifs que cette responsabilité impo-

sée aux syndicats pris dans l'engrenage des conventions collectives ?

Ainsi, dans notre pays, le principe qui tend à se dégager des faits et qui rallie la majorité des esprits n'est pas douteux. Il est conforme à l'équité et au droit commun que les biens sociaux répondent des engagements collectifs. Mais dans quel cas la responsabilité pécuniaire du syndicat sera-t-elle engagée ? Habituellement, on distingue suivant que la faute contractuelle qui appelle réparation est individuelle ou collective. Dans le premier cas, le syndicat ne saurait être actionné sur son patrimoine à moins qu'il n'ait par stipulation expresse garanti l'exécution de la convention par tous ses membres. Dans le second, l'action contre le syndicat serait recevable. Ce critérium, fort simple en apparence, ne nous paraît pas absolument satisfaisant. Il constitue une interprétation arbitraire de la volonté des parties. Il faudrait préciser, en effet, ce qu'on entend par l'expression : violation collective. Quelle est la ligne de démarcation entre cette dernière et la violation individuelle ? L'épithète collective se réfère-t-elle à une fraction déterminée du syndicat ou bien à la majorité. Dira-t-on que la rupture de la convention, par un groupe d'ouvriers aussi nombreux soit-il, mais inférieur à la majorité de l'union contractante, ne donnera jamais au patron le droit de se faire indemniser sur le patrimoine syndical ?

Cependant, il est bien certain que le dommage causé au patron ne dépend pas uniquement du nombre des ouvriers qui ont transgressé le contrat. La fonction de ces ouvriers doit entrer en ligne de compte. C'est une observation que nous avons déjà faite à propos de la grève. Dans beaucoup d'usines, les salariés de certaines catégories, quoique peu nombreux peuvent, en cessant le travail, causer un préjudice très grave à l'employeur.

Pour répondre à la question que nous examinons, on peut hésiter entre deux systèmes. Le premier subordonne le paiement de dommages-intérêts par la caisse syndicale à une faute commise par la majorité du groupement. Dans le cas où celui-ci est soumis au régime majoritaire, cette solution présente une certaine symétrie avec ce qui a lieu dans la formation du contrat. C'est la volonté de la majorité qui oblige l'union tout entière. C'est encore la majorité qui, par ses fautes, engage les finances communes. D'ailleurs, si la majorité refuse d'exécuter sur un point le contrat, il y a bien sur ce point rupture de la convention et non plus simples violations individuelles. Le groupement, en effet, n'a qu'une volonté : celle de la majorité. C'est donc cette volonté qui seule peut disposer des biens communs, soit qu'elle contracte, soit qu'elle contrevenne à des engagements déjà pris. On le voit, cette théorie est en somme assez logique. En outre elle a

l'avantage de ménager le patrimoine social en limitant assez étroitement le droit de recours du patron. Toutefois, elle est difficilement justifiable dans le cas où le groupement n'ayant pas adopté le régime majoritaire, il ne peut se trouver engagé comme tel, sur son patrimoine, que s'il y a eu unanimité. L'assentiment de tous est nécessaire pour créer le lien contractuel entre le syndicat et le patron ; il est par suite arbitraire d'admettre que la responsabilité collective peut se trouver obligée par la faute d'une fraction déterminée du groupement. Mais cette objection n'a pas une grande valeur pratique, étant donné que la loi des majorités s'impose pour ainsi dire aux collectivités de quelque importance.

Une critique plus sérieuse peut être adressée à ce premier système. C'est la corrélation qu'il établit entre la conclusion et la rupture du contrat. L'union, animée de la volonté collective, dont la source est dans la majorité, est assimilée à un individu. La majorité veut d'abord et se lie, puis elle cesse de vouloir. C'est alors qu'il y a faute. Mais il n'y en aurait point si la majorité exécutait le contrat quelles que soient les dissidences individuelles qui se produiraient. Autrement dit la majorité du syndicat, dans ses rapports avec le patron, ne répond de l'exécution du pacte que par la majorité. C'est là évidemment que gît l'erreur. En effet, plaçons-nous au moment de la formation de l'accord. Le consentement

émane peut-être en fait de la majorité seulement, *mais il est censé provenir de tous les membres du groupement* (1). La prééminence de la majorité a simplement pour but de permettre à une volonté unique de se dégager ; cette volonté est ensuite réputée propre à chaque membre, qu'il appartienne ou non à la majorité. Autrement dit, l'union, dans ses rapports avec l'extérieur, se présente comme un groupement homogène et capable de rester tel dans l'exécution des obligations qu'elle assume. Implicitement, le syndicat garantit que tous ses membres se conduiront d'une manière identique. C'est dans la logique de l'idée d'association. Par suite, les dissidences individuelles, si elles sont préjudiciables au patron, doivent être réparées sur les biens sociaux. Selon nous, cette solution, quelque rigoureuse qu'elle paraisse, est seule en harmonie avec les principes de la vie associationnelle. Celle-ci suppose essentiellement la solidarité de tous les individus qui font partie du groupement. Toute sa force réside dans cette solidarité. Nul doute que la règle précédente s'imposera avec le progrès des organismes collectifs. Il faut reconnaître également qu'il est injuste de laisser le patron sans recours pour toute violation qui n'englobe pas la majorité des syndiqués. Le préjudice seul, en ce cas, doit être considéré. Il peut être

1. V. livre I, chap. II, § 2.

très grave bien que le manquement soit resté localisé à un groupe restreint d'ouvriers. Inversement le même fait peut se présenter pour les patrons et dans ce cas le système que nous exposons peut être très profitable aux salariés. Si ceux-ci ont subi un dommage du fait d'un employeur insolvable, nul doute qu'ils aient le droit d'actionner le syndicat patronal.

Il est certain que beaucoup de personnes à l'heure actuelle, hésitent à rendre le syndicat — surtout le syndicat ouvrier, — responsable de toute violation du contrat, qu'elle soit collective ou individuelle. C'est évidemment pour tempérer les conséquences rigoureuses auxquelles on arrive ainsi, pour protéger dans une certaine mesure le patrimoine commun, que l'on a imaginé la distinction des violations individuelles et des violations collectives qui sont de véritables ruptures globales de la convention. Mais nous ne croyons pas, en se plaçant d'ailleurs sur le terrain de l'association en général, qu'il soit possible de maintenir longtemps cette distinction. Elle est manifestement contraire à l'équité et l'analyse nous a montré qu'elle ne répond pas à une saine conception des engagements collectifs.

Dans ce qui précède, nous avons supposé que le syndicat à défaut d'une organisation bien assise qui donnât pleine confiance à l'employeur possédait au moins un patrimoine susceptible de servir de garantie, partielle ou totale, à ses engagements. Mais, à

l'heure actuelle, il est hors de doute que dans un grand nombre de cas, le patrimoine lui-même fait défaut. Le syndicat n'a alors qu'une existence purement nominale : une caisse vide et des adhérents dont l'éducation corporative est fort incomplète. Ceux-ci, quoique capables de former un bloc temporaire, pour faire aboutir une revendication pressante, ne s'élèvent pas à la notion de contrat collectif. Après le traité, l'individu ne se croit pas plus obligé envers l'employeur qu'envers son union. Fréquemment, à l'égard de tous deux il reprend son indépendance. Le danger qui menace le patron est donc en cette hypothèse particulièrement grand. Aussi s'est-on vivement préoccupé de trouver dans ce cas une sanction effective aux obligations des ouvriers. La question est revenue fréquemment dans les discussions de la Société d'études législatives. Contre un syndicat ne possédant rien, il n'est possible d'établir aucune pénalité. Il n'en est pas de même contre l'individu. M. Colson a indiqué à défaut de sanction actuelle, une sanction à la fois pécuniaire et morale, destinée à atteindre l'ouvrier dans l'avenir. Elle consisterait dans l'institution d'un certificat, que le patron serait tenu de délivrer à la demande de l'ouvrier, mais où il pourrait inscrire tout manquement de celui-ci dans l'exécution du contrat collectif. Cette proposition n'a recueilli que peu de suffrages au sein de la Société d'études législatives et

c'est sans doute à cause de sa trop grande efficacité. On lui a reproché, avec juste raison, selon nous, de rétablir sous une autre forme, le livret tant abhorré de la classe ouvrière. Sans doute le salarié n'est pas obligé de solliciter ce certificat et il se gardera bien de le faire s'il n'est pas en règle avec son patron ; mais les patrons d'une région ou même de toute une profession peuvent fort bien refuser systématiquement tous ceux qui ne sont pas à même de le présenter. Aussi le salarié ayant en cette matière commis une faute même légère peut être singulièrement gêné dans la recherche du travail. Dans les pays où la main-d'œuvre est abondante, cette sanction pèsera lourdement sur l'avenir de l'ouvrier et peut le condamner en quelque sorte à la misère. L'égalité dans les sanctions ne serait pas encore atteinte, mais cette fois l'équilibre serait rompu au détriment de l'employé. Car le paiement de dommages-intérêts, imposé en pareil cas au patron n'est pas comparable à l'impossibilité de trouver du travail où pourrait se trouver pendant un long temps le salarié victime de la mesure en question.

Les sanctions, on le voit, sont en cette matière loin d'être satisfaisantes. Elles pèchent par faiblesse ou par énergie. A la vérité, en restant dans le domaine civil, on n'aperçoit aucun mode de réparation ou de contrainte capable de mettre les ouvriers sur un pied d'égalité absolue avec les patrons. Contre

les premiers, le droit civil devant souvent rester inefficace, on a songé à faire appel au droit pénal. D'après M. Saleilles, « il n'y a qu'une façon digne, logique et pratique, pour ne pas dire honnête, de résoudre la difficulté, c'est de faire ce que la loi fait dans tous les cas où la responsabilité civile lui paraît insuffisante, c'est d'établir une responsabilité pénale et de transformer le délit civil en délit pénal ».

« On dira que ce serait porter atteinte au droit de grève et revenir partiellement au système ancien qui faisait de la coalition et de la grève un délit. En aucune façon, car il n'est aucun droit dont l'exercice abusif ne puisse dégénérer en licence et en un fait délictueux. Le délit ne consisterait pas à proprement parler à violer un contrat, mais à porter atteinte à la paix industrielle. Voilà une sorte de charte probablement très lourde pour l'industrie, acceptée par les patrons, respectée par eux ; et, contrairement à toute bonne foi, des meneurs et des agitateurs iraient susciter à nouveau la guerre en reprenant des points débattus, tranchés et réglés, d'accord entre les patrons et les ouvriers. Pareille attitude est plus qu'une atteinte au droit contractuel : plus qu'une atteinte à la bonne foi ; c'est une attitude contraire à l'ordre public, qui non seulement porte le trouble dans les relations contractuelles, mais qui provoque la défiance à l'égard des masses ouvrières et porte atteinte à leur dignité elle-même. »

« C'est la conséquence de cette idée que nous dépassons le point de vue contractuel et que nous ne nous en tenons pas purement et simplement aux conséquences individuelles provenant de l'idée de contrat (1). »

Pas plus que les solutions précédemment critiquées, celle-ci ne nous paraît conforme à l'équité. En pratique, elle soulèverait des difficultés nombreuses, et dans l'ensemble elle serait très probablement préjudiciable aux ouvriers. Les tribunaux, chargés de découvrir le caractère injuste ou abusif d'une grève, auraient un redoutable pouvoir d'appréciation. Dans notre pays où l'on commence seulement à entrevoir la possibilité d'ententes contractuelles entre groupements ouvriers et patronaux, il serait souvent fort délicat de savoir si les parties ont voulu conclure une convention ferme, ou se borner à une trêve, à un simple traité de paix, laissant à chaque partie la liberté de revenir, suivant les circonstances, sur les points arrêtés. D'ailleurs, lorsque le contrat est fait sans détermination de durée, ce qui est de beaucoup le cas le plus fréquent, ouvriers et patrons peuvent le rompre à leur gré. Grève et lock-out sont dans ces conditions parfaitement licites; il n'y a même pas délit civil, ni à plus forte raison délit pénal.

1. *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1908, n° 1, p. 88

Mais même lorsque la grève ou le lock-out constituent la violation d'un véritable lien contractuel et qu'il y a certainement délit civil doit-on, comme le demande M. Saleilles, transformer celui-ci en délit pénal. Nous ne le croyons pas. D'abord, ce serait introduire en cette matière une sanction exceptionnelle ; or, il semble qu'en ce qui concerne les rapports entre employeurs et employés, les progrès du droit ont consisté précisément à abolir toute réglementation exceptionnelle pour revenir au droit commun. Ce n'est pas au moment où d'excellents esprits demandent l'abrogation des articles 414 et 415 du Code pénal (1) qu'il nous paraît opportun d'introduire dans notre législation ouvrière des dispositions dont la classe ouvrière sentirait très vivement l'injustice.

A vrai dire, dans la recherche de ces sanctions, on est inspiré par le désir très louable d'assurer la paix dans l'industrie. Mais c'est une erreur de penser que cet état de stabilité peut être réalisé dès main-

1. V. Chambre des députés, séance du 12 juin 1906. Discours de M. Sarrien. — Garraud, *Droit pénal*, t. VI, n° 2436. — L. Barthou, *l'Action syndicale*, p. 268 et s. — V. également Proposition de loi tendant à l'abrogation des articles 414 et 415 du Code pénal déposée à la Chambre des députés le 3 juillet 1906 par MM. J. Coutant, Allard, Allemane, etc., et Projet de loi portant abrogation des articles 414 et 415 du Code pénal présenté au nom de M. Armand Fallières, Président de la République, par M. Guyot-Dessaigne, garde des Sceaux, ministre de la Justice et M. Viviani, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale (Chambre des députés, session ordinaire, séance du 14 janvier 1907, annexe n° 650).

tenant par la pratique des contrats collectifs. Il se passera sans doute un assez long temps avant que ces contrats assurent en général des périodes de paix d'une certaine durée. Le désir de traiter sérieusement avec le patron n'apparaît en effet que là où les ouvriers possèdent des salaires et un niveau intellectuel assez élevés. Partout où les travailleurs peinent et végètent, ils ne songent pas à recourir en groupe au contrat pour consacrer solennellement leur situation misérable. Ils ne cherchent qu'à se servir des instruments d'émancipation dont ils disposent pour arracher des concessions aux employeurs. Mais en ce qui les concerne, ils n'entendent assumer aucune obligation. Ils veulent conserver intacte leur liberté d'action, comptant relever, par cette lutte continuelle, leur niveau de vie qui avait été si généralement avili par la pratique du contrat individuel. Le contrat, en effet, marque un arrêt, un palier, l'approbation d'un certain état de chose. Mieux vaut lutter tout d'abord et gagner du terrain sur l'ennemi, le traité interviendra ensuite pour reconnaître à chacun sa position.

Telle est la philosophie de l'action collective ouvrière. Nous l'avons indiquée au début de notre étude et il faut y revenir sans cesse si l'on veut comprendre les difficultés juridiques qu'elle soulève. Le tort de beaucoup d'auteurs est d'envisager les situations que nous étudions d'un point de vue statique,

alors que dans un grand nombre de cas elles mettent en présence des forces qui ne sont qu'incomplètement équilibrées. Les forces collectives ouvrières nouvellement apparues dans notre économie, ne perdront que peu à peu leur caractère objectif, pour se transformer en sujets de droit responsables. Mais nous ne croyons pas qu'il soit possible, par des mesures législatives, de hâter cette transformation. Il est préférable de la laisser s'opérer d'elle-même, dans un milieu de liberté. Au fur et à mesure que dans les diverses professions, la situation de l'ouvrier s'améliorera, nous verrons non point la lutte cesser, mais les traités qui en marquent chaque étape, présenter plus de stabilité et de garanties d'exécution.

§ 2. — *Sanctions juridiques*

Dans le paragraphe qui précède, nous avons indiqué les raisons qui militent en faveur des sanctions judiciaires et de la responsabilité patrimoniale des syndicats. Il ne nous a pas paru inutile d'examiner avec quelques détails ces questions dont l'intérêt est capital et qui sont souvent encore discutées avec passion.

Nous allons maintenant rechercher de quelle manière les diverses obligations naissant de la Con-

vention collective peuvent être sanctionnées juridiquement.

Considérons en premier lieu les obligations prises par le patron envers la collectivité ouvrière. Nous avons vu que ces obligations se réfèrent les unes aux futurs contrats individuels de travail, les autres à des questions d'intérêt collectif qui ne sauraient trouver place dans ces contrats. Supposons que le patron ait violé une obligation de la première catégorie, c'est-à-dire ait introduit dans un contrat individuel une clause dérogeant à la convention collective. Quelles seront les sanctions de cette violation, les actions auxquelles elle donnera naissance. C'est ce qu'il importe de bien préciser.

Tout d'abord on doit se demander quel va être le sort de cette clause dérogatoire. Se trouve-t-elle entachée de nullité ou doit-on la considérer dans l'état actuel des textes, comme pleinement valable, sauf le recours auquel s'exposent les individualités dissidentes de la part des membres de leurs groupements ? Cette question est très controversée et les auteurs ne sont pas d'accord sur la solution qu'il y a lieu d'adopter. Pour certains la clause dérogatoire est nulle et cette nullité peut être proposée par tout intéressé. Elle agit de plein droit, automatiquement. En cas de contestation les tribunaux ne pourraient que se borner à la constater.

A l'appui de cette opinion, on fait valoir que les

dispositions de la convention collective que nous étudions ont en effet pour but de soustraire aux tractations individuelles la fixation de certaines conditions de travail. Les clauses ainsi arrêtées collectivement acquièrent un caractère particulier.

Elles créent des situations juridiques intermédiaires entre celles qui résultent du droit individuel et celles qui dérivent de la loi ou du règlement, mais plus rapprochées toutefois de ces derniers. C'est vainement que l'on dirait que la convention collective n'étant qu'un faisceau de liens individuels, un patron et un ouvrier peuvent parfaitement se détacher des collectivités auxquelles ils appartiennent et méconnaître dans leurs relations individuelles les clauses précédemment arrêtées. Le mutuel dissentiment de deux individualités ne peut détruire ce qui a été voulu, arrêté par les groupements auxquels elles appartiennent. Les volontés individuelles sont liées par les clauses de la convention collective, comme elles le seraient par des dispositions légales ou réglementaires. Et il est naturel de donner à cette sorte de législation privée, issue de la convention collective, la sanction énergique des actes de l'autorité publique, c'est à-dire de frapper de nullité les clauses des contrats individuels qui vont à l'encontre des prohibitions des pactes syndicaux.

Cette argumentation renferme une part de vérité. Il n'est pas douteux que la convention collective

est au-dessus des contrats individuels dont elle règle-
mente le contenu. Mais, peut-on dire qu'elle s'impose
à ces derniers avec la même force que la loi. Une
convention, quelle que soit sa généralité et sa portée,
peut-elle, en l'état actuel du Droit, priver par avance
de tout effet, les manifestations contraires de volonté
qui se produiront dans la suite ? Nous le croyons pas ?
Rien ne s'oppose sans doute à ce que cette nullité
de la clause dérogatoire soit établie en législation.
Mais actuellement, nous pensons que le contrat
intervenu entre un patron et un ouvrier liés par la
convention collective et qui ne tient pas compte des
dispositions de cette convention, ne peut être consi-
déré comme nul de plein droit. Ajoutons que dans
deux arrêts du 15 décembre 1908 (1) et du 2 août
1911 (2), la Cour de Cassation s'est rangée à cette
opinion en déclarant notamment dans ce dernier
arrêt « qu'aucun principe de droit ne s'oppose à
ce qu'un patron et un employé, appartenant à des
syndicats signataires d'un contrat collectif, n'y
dérogent par une convention individuelle, quand,
sur le point auquel il est dérogé, le contrat n'a pas
lui-même un caractère d'ordre public ». Autrement
dit, dans les rapports de l'ouvrier et du patron, la
clause dérogatoire est pleinement valable. (3)

1. *B.O.T.* février. 1909, p. 183.

2. *B.O.T.* 1911. p. 1093 et D. 1912. I. 76.

3. Mais le syndicat ouvrier peut poursuivre le patron qui n'a

Mais si la clause dérogatoire n'est pas nulle, comment assurer l'exécution de la convention collective tant en ce qui concerne les dispositions qui doivent passer dans les contrats individuels que celles qui s'adressent à la collectivité ?

Pour trouver ces sanctions il faut se rappeler la nature des obligations qui naissent de l'accord syndical. Ces obligations sont constituées par des liens individuels, liens de droit qui ne peuvent être envisagés isolément, qui sont étroitement dépendants les uns des autres parce qu'ils se complètent, parce qu'ils forment un ensemble, un faisceau qui a seul une valeur économique. Ces obligations collectives qui ne lient pas des individus considérés isolément, mais des individus groupés pour atteindre un but commun, ne peuvent engendrer que des actions collectives. C'est la collectivité qui a stipulé au nom et en faveur de tous, c'est elle seule qui a qualité pour faire respecter cette stipulation. Et il ne peut en être autrement ; on ne conçoit pas que la convention collective puisse faire naître des actions

pas exécuté son obligation. C'est ce qui a été admis par le tribunal de Beauvais, dans son jugement du 19 mars 1912 (D. 1912. 2. 295). D'autre part, le tribunal de commerce de Nîmes, dans son jugement du 7 août 1907 (D. 1909. 2. 34) a déclaré que le patron qui a violé la convention ne peut pour dégager sa responsabilité arguer de ce qu'il a été sollicité par les ouvriers. Pour déroger au tarif, même dans un but humanitaire, il doit s'assurer du consentement du syndicat.

individuelles. L'individu, au sein du groupe et en ce qui concerne les intérêts que ce dernier a mission de défendre, n'a d'autre pouvoir que celui de contribuer à former la volonté collective. Il ne peut rien faire par lui-même. Il ne peut, en particulier, prendre l'initiative d'une action ; son intervention personnelle risquant d'être inopportune et de troubler l'économie générale des rapports contractuels existant entre le groupement et le patron. Cette absence d'initiative est la conséquence des principes mêmes qui sont à la base de l'association. En adhérant à celle-ci l'individu aliène une certaine part de sa liberté. Il serait mal fondé à la revendiquer ensuite tout entière. Après avoir consenti à ce que la communauté s'occupât de ses intérêts professionnels, après avoir adhéré à une convention par laquelle cette communauté a réglé un certain nombre de questions s'y référant, on ne comprendrait pas qu'il s'en séparât afin de poursuivre l'exécution du pacte sur les points qui le concernent personnellement.

Observons, en outre, que les actions individuelles pourraient fréquemment aboutir à des résultats contraires à l'équité. Le patron en s'engageant envers la collectivité ouvrière a pu consentir des sacrifices importants. S'il l'a fait c'est évidemment en considération des avantages que peut lui procurer une longue période de paix dans ses ateliers, c'est parce qu'il compte que la généralité des ouvriers, de leur

côté, observeront leurs obligations. Mais, si d'une manière générale, le contrat n'est pas exécuté par les ouvriers, si par suite le patron se trouve sensiblement dans la même situation que s'il n'avait pas été conclu on ne voit pas pourquoi un ouvrier isolé pourrait, au moyen d'une action individuelle, demander l'exécution de la convention collective à son profit. Il y a véritablement selon nous une injustice dans le fait d'exiger d'un patron l'exécution d'une convention qui à son égard, n'a pas été intégralement observée. Avec l'action collective il n'en est plus de même car le défendeur pourra toujours opposer au demandeur par voie d'exception, les faits d'inexécution imputables à ce dernier.

C'est donc une erreur selon nous que de vouloir faire dériver des actions individuelles d'une convention collective. Le soin que l'on a mis à dégager et à préciser ces actions, tout en contestant l'existence d'une action collective, montre jusqu'à quel point nous subissons dans toutes ces matières l'influence du droit individuel. Ceux-là même qui à côté des actions individuelles reconnaissent l'action syndicale en exécution de la convention, font résulter généralement cette action non point du contrat mais du rôle général de défense professionnelle confié au syndicat par la loi. Ce qui est une erreur évidente, car si on ne fait pas reposer l'action syndicale sur le contrat comme elle n'a aucun caractère délictuel,

il est impossible de lui trouver un fondement juridique. Il n'est pas admissible, en effet, que la loi ait pu confier à un groupement en dehors de tout lien de droit contractuel ou délictuel, la faculté d'exercer des actions dans l'intérêt de ses membres (1). L'action ne peut exister à l'état isolé ; elle n'est que le prolongement d'une obligation résultant d'une manifestation de volonté, de divers faits ou de la loi.

La conclusion de ce qui précède est que si le patron qui a conclu une convention avec un syndicat ouvrier vient à violer ses engagements il s'expose à une action de la part de ce syndicat.

Cette action a, comme toutes les actions, le double fondement juridique du lien de droit et de l'intérêt. Le lien de droit c'est l'obligation collective qui a été violée. Quant à l'intérêt du groupement à agir, il ne paraît pas que l'on puisse sérieusement le contester car il est bien évident que le syndicat n'aurait pas passé en son propre nom et pour lui-même la convention collective s'il n'avait aucun intérêt à son exécution.

Toutefois, il ne s'agit pas seulement de constater l'existence de l'intérêt syndical, il faut encore l'analyser et voir comment on peut le ramener à des intérêts individuels.

Observons tout d'abord que lorsque la convention

1. En sens contraire voir Passama, *les Conventions collectives*, etc., p. 153 et s.

est violée, il en résulte un préjudice pour tous les syndiqués considérés comme tels.

Le syndicat ne peut, en effet, que sortir amoindri d'une convention qui n'est pas exécutée à son égard. Son autorité, sa puissance d'expansion sont compromises. Pour conserver ses effectifs ou attirer à lui de nouvelles troupes, le syndicat doit inspirer une certaine confiance en sa force et montrer qu'il est capable d'agir efficacement sur le patronat. Si celui-ci, après s'être valablement engagé, peut se dérober, la moindre critique que l'on pourra adresser au syndicat c'est qu'il est un organisme inutile et qu'il impose aux ouvriers des sacrifices pécuniaires ou autres sans aucun profit pour eux (1). Il n'est donc pas douteux que toute violation de la convention par les patrons lèse tous les syndiqués dans les intérêts qu'ils ont mis en commun. Il ne faut pas toutefois s'exagérer l'importance pécuniaire d'un semblable préjudice. Nous ne faisons aucune difficulté pour reconnaître que dans un grand nombre de cas la décision de justice qui rappelle le patron au respect de ses engagements sous la menace d'une

1. C'est ce qu'a reconnu le tribunal de Beauvais dans son jugement du 29 mars 1912 (D. 1912. 2. 295) « Attendu que le dommage matériel résulte de la difficulté inévitable de recruter ou de maintenir des adhérents si impunément les patrons pouvaient annihiler les efforts tentés par la syndicat pour améliorer le sort des ouvriers boutonniers de la région de l'Oise, »

astreinte et en le condamnant aux dépens est suffisante pour donner satisfaction au syndicat.

Mais à côté de cette lésion commune à tous les membres de l'Union et qui tient à ce que l'institution sur laquelle ils comptent pour améliorer leur existence professionnelle se trouve discréditée par l'inexécution de la convention, il peut en exister d'autres atteignant soit un ou plusieurs syndiqués, soit même encore tous les membres du groupe.

C'est cette seconde forme de préjudice que nous rencontrons lorsque le patron introduit dans certains contrats individuels, au détriment des ouvriers, des dispositions dérogeant à la convention collective ou encore lorsqu'il se refuse à exécuter divers engagements destinés à assurer des avantages à toute la collectivité, comme la constitution d'une caisse de retraite, la construction d'habitations à bon marché, etc...

Dans tous ces cas, le préjudice causé aux syndiqués apparaît très nettement et la réparation qu'ils seront en droit d'exiger pourra prendre une certaine importance.

Lorsque le syndicat ouvrier intentera son action contre le patron ou le syndicat patronal, il pourra détailler, dans ses conclusions, ces divers chefs de dommages et demandera une allocation spéciale pour chacun d'eux.

En ce qui concerne le préjudice causé à des ouvriers déterminés, par suite de l'introduction de

la clause dérogatoire (1), il est évident que la réparation à laquelle ont droit ces ouvriers doit leur être accordée individuellement ; il ne saurait être question de la faire tomber dans la caisse du syndicat.

On objectera peut-être que le syndicat figurant seul à l'instance, du côté des ouvriers, n'a nullement qualité pour conclure à l'attribution de dommages-intérêts au profit d'un ou de plusieurs de ses membres. Mais cette objection ne serait pas fondée, car ce sont en réalité tous les syndiqués qui sont parties à l'instance et qui, par une dérogation à la règle « nul ne plaide par procureur », sont représentés par les admi-

1. Pour examiner l'action due à l'introduction d'une clause dérogatoire dans les contrats individuels, il y a lieu de distinguer suivant que la convention collective est, sur les conditions du travail, unilatérale ou synallagmatique. Si le patron s'est engagé à accorder à ses ouvriers les avantages d'un tarif sans demander en retour aucune promesse à ces derniers, il est certain que la faute du patron peut donner ouverture à une action. Mais si les ouvriers se sont obligés, de leur côté, à n'accepter aucun travail à des conditions inférieures à celles du tarif collectif, peuvent-ils se plaindre d'une dérogation à ce tarif introduite dans leurs contrats individuels, puisqu'ils ont consenti à cette dérogation. Au syndicat qui l'actionne pour cette violation de la convention, le patron ne peut-il pas répondre que la collectivité ouvrière n'a pas tenu elle-même ses engagements ? On peut dire, il est vrai, que les ouvriers ne sont pas libres de refuser leur adhésion aux conditions offertes par le patron et que toute la faute incombe à ce dernier. C'est ce qui a été admis par le conseil des prud'hommes de Nîmes dans son jugement du 1^{er} octobre 1907 (S. 1912.1.204). Mais avec cette manière de voir, il faut reconnaître que l'engagement des ouvriers de se conformer au tarif collectif n'a plus aucune signification en tant qu'il se réfère aux contrats individuels de travail qui interviendront entre les parties à la convention collective.

nistrateurs syndicaux. Par suite, rien ne s'oppose à ce que ces derniers, mandataires *ad litem* de tous les membres de l'union, demandent l'allocation de dommages-intérêts au profit d'un certain nombre de leurs mandants.

Quant au préjudice causé aux syndiqués par suite de l'inexécution d'une clause devant profiter à tous et non destinée à passer dans les contrats individuels, il motivera également la condamnation du patron (ou du syndicat patronal) à des dommages-intérêts qui seront encaissés par le syndicat, ou répartis entre ses membres suivant ce qui sera décidé par la volonté générale.

Dans les pages qui précèdent, nous avons supposé que c'était le groupement ouvrier qui seul agissait toutes les fois qu'il se produisait une violation de la convention. Lorsque le groupement est constitué en syndicat, il se trouve par cela même organisé pour exercer des actions sous une forme centralisée. Si le groupe, bien que non rendu public par les déclarations prévues aux lois de 1884 ou de 1901, possède une organisation stable, une administration fonctionnant régulièrement, il se trouvera encore parfaitement apte à exercer l'action collective. Mais en est-il de même lorsque les individus qui ont contracté d'un commun accord ne paraissent avoir établi entre eux aucun lien de société ? Cette question est évidemment une des plus délicates

que soulèvent les conventions collectives. Pour la résoudre, nous pensons qu'il faut se reporter aux principes que nous avons précédemment indiqués : tout d'abord si, malgré l'absence d'une organisation stable chez les ouvriers, l'on admet qu'on se trouve en présence d'une convention collective, c'est qu'il résulte des circonstances qui ont accompagné cette convention que ces ouvriers ont entendu soumettre leurs intérêts professionnels à un régime commun, c'est qu'il existe entre eux une sorte de pacte tacite d'association. Ce premier point établi et la convention collective ne pouvant faire naître que des actions collectives, nous pensons que s'il y a lieu d'exercer ces actions, c'est aux ouvriers qui se sont rencontrés une première fois pour traiter à se mettre d'accord pour nommer des mandataires chargés de prendre en main la conduite de l'instance et de figurer en leur nom dans les actes de la procédure. Si, faute d'entente entre les ouvriers, l'action collective ne peut être exercée, la convention se trouvera dépourvue de sanction à leur profit. C'est une situation qui, vraisemblablement, se présentera assez fréquemment.

Nous venons d'examiner le cas d'un groupement ouvrier contractant avec un patron isolé. Supposons maintenant que la convention soit intervenue entre deux groupements et que certains faits d'inexécution aient été relevés à la charge d'un patron par les

ouvriers. Qui ces derniers pourront-ils actionner ? Selon nous, la réponse à cette question n'est pas douteuse. C'est la collectivité des patrons qui s'est obligée, c'est elle qui est responsable de toute violation de la convention. C'est le patrimoine social qui devra également supporter les conséquences pécuniaires de l'inexécution du contrat. Mais si le groupe patronal était dépourvu de personnalité, les défenseurs devraient être actionnés sur leurs biens personnels ; la solidarité ne se présument pas, chacun ne serait d'ailleurs tenu, à défaut de clause contraire, que d'une fraction de la dette. Quant aux sanctions que possède le groupe des patrons contre celui d'entre eux qui n'a pas exécuté la convention, elles sont réglées par le pacte social et sont, comme nous l'avons dit, entièrement étrangères à l'accord collectif. En résumé, le patron, comme l'ouvrier, n'est responsable que devant son groupe ; c'est le groupe qui est responsable devant les êtres juridiques extérieurs.

Ce système d'action dirigé tout entier contre les groupes est acceptable tant que lorsqu'on se trouve en présence d'agréats, stables, disciplinés, disposés à ne répudier aucune des conséquences de leurs actes. Mais, dira-t-on, si l'on a affaire à des syndicats malhonnêtes qui, pour échapper aux conséquences d'une faute prononcent leur dissolution, le système se trouve en défaut ; il ne reste plus rien puisque l'on

n'a fait aucune place à la responsabilité individuelle et que la responsabilité collective s'évanouit. Cette objection serait irréfutable si nous avions admis la notion technique de groupement personnifié. C'est dans ce cas qu'il est bien exact de dire que lorsque la personne morale a disparu il ne reste plus rien. Mais il n'en est pas de même dans notre conception juridique des obligations collectives. Celles-ci atteignent des individus ; et il n'est pas du pouvoir de ces derniers de se soustraire aux engagements qu'ils ont valablement pris sous forme de groupe. Le lien survit à toute tentative de dissolution du syndicat ; si les administrateurs ont disparu ce sont les ex-syndiqués qui seront mis personnellement en cause et l'action exercée contre eux aura un fondement juridique certain.

Nous ne faisons aucune difficulté pour convenir que, lorsqu'il s'agira d'un syndicat ouvrier, ces poursuites individuelles n'auront dans beaucoup de cas aucun résultat pratique. Mais cela tient à la condition misérable d'une grande partie de la classe ouvrière. Partout où l'on se trouvera en présence de salariés ayant un certain patrimoine ces poursuites pourront avoir une réelle efficacité et on ne pourra les écarter sous le prétexte que le syndicat ayant seul figuré au contrat, les syndiqués ne se trouvent pas obligés.

Nous venons d'exposer quel est le système d'actions judiciaires qui doit logiquement, selon nous, sanction-

ner les conventions collectives. Il serait inexact de dire que tous les éléments de cette doctrine ont été consacrés par la jurisprudence. Seuls quelques points paraissent à peu près admis par la majorité des tribunaux qui se sont prononcés sur ces questions.

Le travail de la jurisprudence ne présente d'ailleurs, en notre matière, qu'une valeur médiocre. Ses décisions sont pleines d'hésitations, de contradictions. L'argumentation contenue dans les *attendus* est confuse, obscure, parfois inintelligible. Les tribunaux, qui ont vu le plus exactement comment il fallait analyser ces nouveaux litiges ont eux-mêmes été guidés par le sentiment des nécessités économiques plus que par des principes juridiques certains.

Deux causes expliquent l'infériorité de la jurisprudence en matière de conventions collectives.

D'abord, ainsi que nous l'avons déjà dit, l'on s'est généralement mépris, au début, sur le rôle qu'allaient remplir les syndicats professionnels. On a cru qu'ils se cantonneraient dans la gestion de leur patrimoine et l'étude des questions d'ordre général, intéressant la classe ouvrière ou ses diverses catégories (1). Aussi, lorsque le groupe s'est présenté en justice

1. V. B. Raynaud, *op. cit.*, p. 230 et s. — Cf. Consultation produite devant la Cour d'Aix par M. Waldeck-Rousseau. *Recueil périodique de procédure civile*, Rousseau et Laisney, 1887, p. 49 et suiv.

pour demander l'exécution d'un contrat profitant individuellement à ses membres, on lui a reproché de méconnaître sa véritable destination et de se servir d'une faculté qui ne lui avait été accordée que pour la défense des intérêts « inhérents à sa personnalité morale ».

En second lieu, on n'a pas compris que dans les conventions que nous étudions, de même que dans tous les contrats non patrimoniaux passés par les associations, des liens d'une espèce particulière prenaient naissance, liens qu'il était indispensable de dégager, d'analyser pour comprendre la nature juridique de ces contrats.

Les obligations issues des conventions syndicales furent, au contraire, rattachées, conformément aux idées traditionnelles, soit à la personne morale — à l'entité juridique — soit aux individus. Or, dans les deux cas, les liens ainsi créés, d'essence purement individualiste, se trouvaient insuffisants pour traduire exactement les situations complexes qui naissent des accords collectifs.

L'examen rapide des décisions judiciaires rendues sur notre contrat va d'ailleurs rendre sensibles ces critiques.

Tout d'abord, il est une question que les tribunaux auraient dû résoudre avec netteté : c'est celle du lien juridique résultant de la convention collective qui sert de fondement à l'action syndicale. Ce

lien existe-t-il ? et si oui, en vertu de quels principes ? Autrement dit, quelle est la structure de la convention collective ? Sur ce délicat problème la jurisprudence semble divisée entre deux systèmes.

Le premier, qui comprend les arrêts de la Cour de Dijon du 23 juillet 1890 et de la Cour de cassation du 1^{er} février 1893 (1), méconnaît l'existence de ce lien de droit. Dans la convention collective, le syndicat d'après ces arrêts ne stipule pas pour lui ; il contracte au nom et pour le compte de ses membres, il n'est qu'un intermédiaire, un mandataire (2).

Les décisions qui se rattachent à l'autre système admettent au contraire l'existence d'une obligation prise par le patron directement envers le syndicat.

1. D. P. 93. 1. 241 et S. 96. 1. 329 et la note signé Z.

2. Il est vrai que la cour suprême, afin d'enlever à son arrêt le caractère d'une décision de principe, prit soin d'indiquer qu'elle statuait en espèce. Mais cette restriction perd beaucoup de son intérêt du fait que les circonstances qui ont entouré la conclusion de la convention litigieuse ne paraissent pas exceptionnelles.

Dans l'arrêt de la Cour de Bordeaux du 19 février 1906 (*Rev. des Sociétés*, 1907, p. 150) rendu sur appel d'un jugement du Tribunal civil de cette ville du 9 août 1905, les représentants du syndicat qui ont conclu la convention sont considérés comme les mandataires directs des ouvriers, ce qui est une conception toute différente de celle admise par la cour suprême et comme nous l'avons déjà dit, beaucoup plus juste. D'après l'arrêt de la Cour de Paris du 16 février 1911 (*Rev. des Sociétés*, 1912, p. 216), pour que les membres du syndicat soient obligés individuellement il faut qu'ils aient donné mandat au syndicat ou qu'ils aient ratifié les engagements de ce dernier. A défaut de mandat ou de ratification, le syndicat seul est obligé. Cette conception est pour nous incompréhensible.

Ce n'est pas que cette obligation soit clairement indiquée ; son existence résulte implicitement de ce que l'action du syndicat est recevable. Les tribunaux (1), en effet, argumentent peu sur ce point, ils procèdent par affirmation. Les quelques indications relatives à la nature juridique de la convention sont noyées dans une foule de considérations d'ordre économique. Dans quelques décisions cependant, il semble que les juges ont été influencés par la notion de stipulation pour autrui (2).

1. Voir tribunal de commerce de Charolles, 8 février 1890, sous cassation 1^{er} février 1893 (S. 96. 1. 329) et (Pandectes françaises 1894, 1. 1). Trib. de commerce de la Seine, 4 février 1892 (D. P. 1903. 2. 25, en sous note). Trib. civ. de Cholet, 12 février 1897 (D. P. 1903. 2. 25). Trib. civ. de Perpignan, 26 juin 1905 *Bull. Off. Trav.*, 1905, p. 901 et *Rev. des Sociétés*, 1906, p. 208. — Trib. civ. Saint-Étienne, 11 juillet 1907 et Lyon, 10 mars 1908, D. P. 1909. 2. 33. — Trib. civ. de la Seine, 23 avril 1909. *Rev. des Sociétés*, 1910 p. 173. Conseil des Prud'hommes de Bailleul, 17 août 1912. *Bull. Off. Trav.*, 1912. — Trib. civ. de Beauvais, 29 mars 1912, D. P. 1912. 2. 295. Un jugement du même tribunal du 20 octobre 1911 (D. P. 1912. 2. 295) a décidé, en s'appuyant sur un arrêt de la Cour de cassation du 18 octobre 1910 (S. 1911. 1. 48) que l'action syndicale en exécution de la convention collective n'était pas de la compétence de la juridiction prud'hommale, celle-ci devant se borner à statuer sur les difficultés qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage entre les patrons et ceux qu'ils emploient.

2. Notamment dans les jugements des tribunaux de Charolles, de Cholet, de Saint-Étienne. « Attendu, dit ce dernier jugement, qu'il n'est pas douteux que lorsque le syndicat, agissant dans la limite incontestée de ses attributions naturelles et traitant vraiment les intérêts collectifs qu'il a mission de défendre, s'engage à user de son influence auprès de ses adhérents en vue de l'acceptation des conditions du travail et de salaire consenties par la Com-

Une seconde question qu'il était indispensable de résoudre pour aboutir à une solution logique des litiges soulevés par les conventions collectives, est celle de l'intérêt que peut invoquer le syndicat pour motiver son action. Or, que trouvons-nous sur ce point dans les décisions ci-dessus rapportées ?

Les deux arrêts de la Cour de Dijon et de la Cour suprême qui contestent l'existence d'un lien juridique entre le patron et le syndicat nient également que ce dernier comme tel ait un intérêt quelconque à l'exécution de la convention. Toute infraction à cette dernière ne lèse que des intérêts individuels. Seuls, les ouvriers qui ont subi un préjudice pourront en poursuivre par la voie des actions individuelles, la réparation (1).

Dans les autres décisions, au contraire, nous voyons

pagnie, il contracte, dans la limite et la mesure de sa responsabilité, une obligation de faire dont l'inexécution se résout en dommages-intérêts. »

1. Voir également justice de paix de Saint-Nazaire, 15 mars 1894. (*Revue des Sociétés*, année 1894, p. 246). Dans le jugement du trib. de com. de Nantes du 13 avril 1897 (*Revue des Sociétés* 1898 p. 131) l'action collective fut repoussée parce que le président du syndicat se présentait au nom d'un certain nombre de syndiqués seulement, et en produisant une procuration qui lui avait été donnée non par tous les réclamants individuellement, mais à la suite d'une décision de la majorité. La question de la convention, c'est-à-dire le fond de l'affaire ne fut pas examinée. Le conseil des prud'hommes de Bailleul, dans son jugement du 17 août 1912. (*Bull. Of. Trav.* 1912, p. 1373) refuse également d'accorder des dommages-intérêts au syndicat ouvrier mais il condamne le patron à la clause pénale stipulée à la convention.

apparaître la notion d'un intérêt capable de légitimer l'intervention du syndicat. Mais quel est cet intérêt ? C'est dans sa recherche, dans son expression que nous constatons surtout l'insuffisance de nos conceptions traditionnelles et des formules vieilles qui servent à les traduire. Comme il fallait voir absolument dans l'intérêt invoqué par la collectivité autre chose que des intérêts individuels, on imagina de rattacher cet intérêt à la personnalité juridique du syndicat (1), ou de le comprendre dans les droits ou intérêts généraux (2) dont il a la garde ; on en fit aussi un intérêt moral (3), ou un intérêt corporatif.

Ces explications, on s'en rend compte dès qu'on les soumet à l'analyse, sont purement verbales. Les formules précédentes ont une signification très vague. La preuve est qu'elles ont pu servir à motiver des décisions contradictoires. La constatation que l'intérêt engagé est inhérent à la personnalité juridique du syndicat permet à la Cour de Dijon de repousser l'action syndicale et au tribunal de Perpignan d'admettre cette même action. D'autre part, qu'entend-on par droits généraux ou droits collectifs du

1. Trib. civ. de Perpignan (26 juin 1905. *Bull. Of. Trav.* 1905, p. 901.

2. Lyon, 10 mars 1908. D. P. 1909. 2, 39.

3. Trib. de Beauvais, 29 mars 1912 (D. P. 1912, 2. 295). Le tribunal de Beauvais à d'ailleurs très bien vu le dommage matériel éprouvé par le syndicat et on ne s'explique pas pourquoi il a invoqué un préjudice moral inexistant.

syndicat? où ces droits se trouvent ils définis juridiquement? Cette notion est tellement imprécise qu'on ne peut se faire une idée de son contenu.

L'introduction de l'intérêt moral paraît au contraire assez séduisante au premier abord. Mais cette forme d'intérêt ne répond, en l'espèce, à aucune réalité. Voilà en effet un contrat essentiellement pécuniaire. En quoi sa violation peut-elle nuire à des intérêts moraux. Elle ne peut entraîner pour le syndicat qu'une diminution dans sa puissance d'action, dans sa force de propagande; mais il n'y a là rien de comparable aux intérêts d'affection ou d'honneur des individus. D'ailleurs viendrait-il à l'idée de dire que lorsque ce sont les ouvriers qui ont commis une infraction au traité, le patron se trouve lésé dans ses intérêts moraux?

La considération de l'intérêt corporatif n'apporte pas non plus un élément nouveau dans la discussion. Car qu'est-ce que c'est qu'un intérêt corporatif sinon un intérêt commun aux membres de la corporation. Ne retrouve-t-on pas, au fond, cet intérêt individuel que l'on s'attache tant à repousser, ou seulement à dissimuler. En dernière analyse il faut, en effet, toujours arriver à l'intérêt individuel, parce que dans la vie syndicale, il n'en existe aucun autre. Lorsque le syndicat se présente en justice pour demander l'exécution de la convention, qu'on le veuille ou non, il défend des intérêts individuels

seulement ce sont des intérêts individuels d'une nature particulière, qui ont été soumis à un régime de gestion centralisée. L'erreur de la jurisprudence c'est d'avoir cru que les intérêts individuels, qu'ils soient isolés ou groupés, doivent être sanctionnés par des actions individuelles. C'est parce que les tribunaux n'ont pas voulu abandonner cette idée traditionnelle qu'ils ont été conduits à introduire dans leur argumentation une phraséologie dénuée de sens.

Quant à la réparation obtenue au moyen de l'exercice de l'action collective, elle varie avec les jugements. Certains (Charolles, 8 février 1890 ; Perpignan, 26 juin 1905 ; Nîmes, 7 août 1907 ; Beauvais, 29 mars 1912) allouent au syndicat des dommages-intérêts, d'ailleurs peu importants⁽¹⁾. D'autres, au contraire, (Trib. de com. de la Seine, 4 février 1892 ; Tribunal de Cholet, 12 fév. 1897 ; de Saint-Étienne, 11 juillet 1907) estiment que le syndicat n'a droit à aucune réparation pécuniaire ; le défendeur à la charge de qui sont mis les dépens est simplement condamné à une astreinte pour l'obliger à exécuter ses engagements.

On voit que de toutes façons le préjudice causé aux

1. Cependant le jugement du tribunal de Beauvais condamne le patron à payer au syndicat général des ouvriers tabletiers de l'Oise, avec les intérêts de droit, la somme de 1000 francs à titre de dommages-intérêts.

individus est entièrement laissé en dehors de l'instance introduite par le syndicat. D'après la jurisprudence (1) il résulte, en effet, de la convention collective deux catégories d'actions : des actions syndicales et des actions individuelles. Ces dernières ont pour but de permettre aux personnes directement lésées par l'inexécution de la convention d'obtenir réparation du dommage qui leur a été causé.

Nous avons critiqué dans le paragraphe précédent cette dualité d'action ; elle ne nous paraît pas juridique. Elle aboutit à faire de la convention collective quelque chose d'hybride, une opération ayant un sens collectif et une juxtaposition de conventions individuelles dont chacune est capable de produire isolément tout ses effets. Quoi qu'il en soit, nous constatons que la jurisprudence a très largement accueilli ces actions individuelles (V. Trib. de simple police de Saint-Macaire (2), jug. du 31 janv. 1905, *B. O. T.*, 1905, p. 436. — Justice de paix du 5^e can-

1. Voir notamment : Lyon, 10 mars 1908 (*D. P.* 1909. 2. 33.) La Cour de Paris dans son arrêt du 16 février 1911 (*Revue des Sociétés* 1912, p. 216) déclare que, dans l'espèce qui lui est soumise, le syndicat ouvrier peut bien avoir une action contre le syndicat patronal, mais qu'il ne saurait en avoir aucune contre tel patron pris isolément. La Cour fait résulter cette solution de ce que les membres du syndicat patronal n'ont donné à ce dernier aucun mandat et n'ont pas davantage ratifié les engagements qu'il avait pris.

2. Il ne s'agissait pas, à vrai dire, d'une action en exécution du contrat, mais de la constatation d'un point de fait d'où dépendait l'application du tarif collectif.

ton de Marseille, jugement du 21 avril 1908, *B. O. T.*, 1910, p. 498. Conseil des prud'hommes de Paris pour le Bâtiment., jug. du 13 avr. 1895. *Les Syndicats prof. devant le Parlement et les tribunaux*, par I. Finance, p. 354. — Justice de paix du cinquième canton de Marseille, 10 août 1900. *Statistique des grèves*, 1900, p. 473. — Justice de paix de Lésignan du 2 mars 1904, confirmé par le tribunal civil de Narbonne, 23 juin 1904. *B. O. T.*, 1904, p. 802. — Conseil de prud'hommes de Nîmes, 1^{er} oct. 1907, infirmé par le trib. civil de Nîmes, 23 mars 1908, et Cassation, 15 déc. 1907. *S.* 1912. 1.204 et *B. O. T.*, 1909, p. 183. — Trib. civ. de la Seine, 2 juin 1908. *B. O. T.*, mars 1909, p. 302. — Trib. civ. de la Seine 2 mars 1910 et Cassation, 7 juillet 1910. *S.* 1912. 1.212 et *B. O. T.*, 1910, p. 1232. — Trib. civ. de Béthune, 8 mars 1910, confirmé par la Cour de Douai. *D.* 1912. 2. 198. — Conseil des prud'hommes de Saint-Nazaire, 22 mars 1910. Rapport Groussier, p. 392, col. 1. — Conseil des prud'hommes de Lyon, sect. du commerce, 10 avr. 1911 et Cassation, 2 août 1911. *B. O. T.*, 1911, p. 1093).

CHAPITRE VI

PROJETS DE LOI ET RÉFORMES

Les conventions collectives constituent un des phénomènes les plus curieux de notre économie industrielle. Elles sont un exemple remarquable de cette puissance de développement que certaines institutions portent en elles et qui n'est même pas soupçonnée par leurs créateurs. Les conventions collectives ont été reconnues licites, uniquement parce qu'elles sont apparues comme une fonction normale des syndicats professionnels organisés par la loi de 1884 (1). Nul texte ne parle d'elles. Lors de l'élaboration de cette dernière loi on ne s'est certainement pas douté du rôle qu'allaient jouer les groupements syndicaux par le moyen d'ententes collectives entre le travail et le capital. Ces traités industriels se

1. « Attendu, toutefois, que le tribunal se trouve ainsi amené à l'admettre (le contrat collectif) comme un fait juridique né de la mise en pratique de la loi du 21 mars 1884... » (Trib. de Saint-Etienne, 11 juillet 1907, précité.)

sont développés en dehors de toute réglementation, seules la doctrine et la jurisprudence ont, chacune de leur côté et suivant leur esprit propre, façonné la physionomie de ces nouveaux contrats.

Certaines personnes attribuent à cette absence de réglementation les difficultés que les conventions collectives ont rencontrées dans leur développement. Si, notamment, disent-elles, la jurisprudence est si variable dans ses décisions, c'est parce que le juge n'a aucun texte précis pour le guider et qu'il doit faire application de principes très généraux. Pour ramener un peu d'harmonie dans ces appréciations et donner aux parties la certitude que leur volonté recevra pleinement son exécution, il n'y a qu'un remède, c'est de légiférer sur ce nouveau contrat (1). C'est dans cette voie, qu'à deux reprises, le gouvernement s'est engagé.

Le 2 juillet 1906 (2), M. Sarrien, président du Conseil, garde des Sceaux et M. Gaston Doumergue, ministre du Commerce, présentaient un projet de loi

1. Voir notamment le rapport de M. Jay, paru en 1904, sur le livre I^{er} du Code du travail.

2. Précédemment M. Lemire avait déposé à la Chambre des députés, le 3 juillet 1902, les 12 juin et 5 nov. 1906, une proposition de loi sur les syndicats professionnels, dans laquelle il demandait l'adjonction à l'art. 6 de la loi de 1884 du paragraphe suivant :

« Ils (les syndicats professionnels) peuvent conclure des contrats collectifs relatifs aux conditions du travail, en poursuivre l'exécution et obtenir des dommages-intérêts en cas d'inexécution de ces contrats. »

sur le contrat de travail. Ce projet, divisé en 5 titres, comprenait 56 articles. Le titre II (art. 12 à 21) était seul relatif aux conventions collectives.

Ce projet fut l'objet d'un rapport présenté par M. Chambon, au nom de la Commission du travail. Le projet du gouvernement se trouvait considérablement réduit par le rapporteur dont la proposition ne contenait que 7 articles. Un seul, l'article 6, était relatif à la convention collective ; il se bornait à ajouter à l'article 1781 du Code civil la disposition suivante : « Préalablement à la formation du contrat individuel de travail et dans le but de déterminer certaines conditions auxquelles il devra satisfaire, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un employeur ou un syndicat ou groupement d'employeurs et un syndicat ou groupement d'employés ou entre leurs représentants respectifs. »

Le rapport de M. Chambon ne vint pas en discussion.

Un second projet de loi fut déposé, le 11 juillet 1910, par MM. Louis Barthou, garde des Sceaux et Viviani, ministre du Travail (1).

1. Chambre des députés, n° 298. Dixième législature, 11 juillet 1910. — On trouvera également le texte de ce projet dans *les Annales du Musée social*, 1910, p. 265. — Ce nouveau projet diffère du précédent, sur certains points, pour se rapprocher du texte élaboré par la Société d'études législatives qui, depuis 1904, avait mis à l'étude la question du contrat de travail (V. *Bulletin de la Société*, 1907, p. 505, et 1908, p. 25).

L'Association pour la protection légale des travailleurs examina

Renvoyé à la commission du travail, il a fait l'objet d'un rapport très détaillé présenté par M. Arthur Groussier (annexe n° 2.334, Chambre des députés, session extraordinaire, 2^e séance du 5 déc. 1912). Le texte de la commission a été adopté presque sans discussion, par la Chambre des députés dans sa séance du 29 juillet 1913. Ce texte que nous donnons en annexe doit former le chapitre V du titre II du livre I^{er} du Code du travail et de la prévoyance sociale. Ce chapitre V est intitulé : « De la convention collective du travail (1) ». Nous allons en examiner sommairement les principales dispositions (2).

Tout d'abord nous constatons que ce texte est très large en ce qui concerne les groupements aptes

également le projet de loi du gouvernement et deux rapports dus l'un à M. Perreau, professeur à la Faculté de droit de Paris et l'autre à M. Fagnot, enquêteur au Ministère du Travail, furent discutés aux réunions générales de la société, les 28 nov., 19 déc. 1907 et 23 janv. 1908.

1. Nous voyons ainsi réapparaître, sous une forme équivalente, l'expression « contrat collectif de travail » que l'on a beaucoup critiqué et qui manque en effet de précision. Le texte voté par la Chambre commence, il est vrai, par donner la définition de cette expression : « La convention collective de travail est *une convention relative aux conditions du travail...* » Il eût été plus simple de faire tout de suite usage, dans l'intitulé du chapitre, de cette dernière expression qui est seule correcte, quoiqu'un peu plus longue.

2. Pour intercaler les articles du projet voté par la Chambre dans le Code du travail, on a tout d'abord modifié le numérotage des articles 31 et 32 du livre I^{er} qui prendront les numéros 30 *a* et 30 *b*. On a donné ensuite aux articles qui doivent constituer le chapitre V les numéros 31, 31 *a*, 31 *b*..., 31 *x* et 32.

à passer les conventions collectives. Cette faculté n'est pas réservée aux seuls syndicats. Tout autre groupement d'employés ou d'employeurs peut traiter collectivement.

Ajoutons qu'aux termes de l'article 31 *a* les conditions de travail convenues sont, à défaut de clause contraire, obligatoires pour les personnes liées par la convention, non seulement dans leurs rapports entre elles, mais encore dans leurs rapports avec les tiers : disposition très heureuse qui facilitera beaucoup l'extension de l'accord collective.

L'article 31 *c* porte dans son alinéa 1^{er} que la convention collective de travail doit être écrite, à peine de nullité. Les alinéas suivants du même article ainsi que l'article 31 *d* réglementent les formalités de dépôt et déterminent l'étendue du champ d'application de la convention. Ces dispositions ne soulèvent, au point de vue juridique, aucune difficulté, et nous nous bornerons à renvoyer au texte.

Quelles personnes sont liées par la convention.

Comme on a pu s'en rendre compte par notre étude, la question la plus délicate à régler en législation est celle relative à la formation même de la convention, c'est-à-dire à la création des liens de droit

qui doivent en résulter entre ouvriers et patrons. Voyons la solution qui a été donnée par notre texte à ce difficile problème.

L'article 31 *b* tranche d'abord la question des pouvoirs que doivent posséder les représentants des collectivités contractantes. Ces pouvoirs peuvent résulter, soit de stipulations statutaires, soit d'une délibération spéciale du groupement, soit de mandats spéciaux et écrits donnés individuellement par tous les adhérents du groupement.

Cet article est à rapprocher de l'article 31 *k* qui nous fait connaître les personnes liées par la convention collective. Il semble que lorsque les chefs d'un groupe ont traité en vertu de stipulations statutaires ou des pouvoirs qui leur ont été conférés par une délibération spéciale, les membres de ce groupe doivent se trouver liés définitivement par le consentement de leurs mandants. Cependant ce n'est pas ce qui résulte du texte que nous étudions. Le lien de droit n'existe dès la conclusion de la convention que pour ceux qui l'ont signée effectivement ou pour ceux qui ont donné individuellement par écrit mandat spécial pour traiter en leur nom. Les autres ne sont liés que si dans « un délai de huit jours francs, à dater du dépôt prévu au paragraphe 2 ou au paragraphe 4 de l'article 31 *c*, ils n'ont pas donné leur démission de ce groupement, et s'ils n'ont pas notifié celle-ci soit au secrétariat ou greffe où le

dépôt a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leurs contrats de travail. Lorsque la convention a pour but de faire cesser une grève ou un lock-out, le délai ci-dessus est réduit à trois jours ».

Nous ferons au sujet de cette disposition différentes observations.

Tout d'abord on s'explique très bien la nécessité d'une ratification de la convention collective, lorsque les clauses de celle-ci ont été arrêtées par des personnes pourvues de pouvoir statutaire. Les pouvoirs de ce genre comme nous l'avons déjà fait remarquer ne peuvent être que très vagues. Mais rien ne prouve qu'il en soit ainsi lorsque les signataires de l'accord étaient munis de pouvoirs donnés par délibération spéciale du groupe. Cette délibération a fort bien pu arrêter avec précision les bases du contrat collectif qui a été ensuite signé sans changement par les mandataires des employeurs et des employés. Dans ce cas, on ne voit pas pourquoi on laisserait aux membres du groupe la faculté de revenir sur leur consentement en donnant leur démission.

En second lieu, en supposant qu'il y ait lieu à ratification par suite des différences existant entre les clauses prévues à la délibération et celles qui ont été finalement arrêtées, le mode de non ratification prévu par le texte et qui consiste à démissionner du

syndicat, n'est pas à l'abri de toute critique. En effet imaginons, ce qui n'a rien d'in vraisemblable, que lors de la discussion du contrat les mandataires des ouvriers se trouvant en présence de patrons particulièrement habiles se soient laissés entraîner à des concessions beaucoup plus considérables que celles que les syndiqués voulaient consentir. Le contrat va se trouver désavantageux pour ces derniers. Or ils n'ont qu'un moyen d'y échapper, c'est de démissionner en masse du syndicat, ou, pour mieux dire, de dissoudre celui-ci. C'est une conséquence fâcheuse. Pour l'éviter on aurait pu, selon nous, dans tous les cas où on juge nécessaire d'accorder au syndiqué la faculté de ne pas ratifier la convention en se retirant de son groupe, exiger en premier lieu une délibération spéciale de la collectivité qui aurait eu à se prononcer sur la convention arrêtée par ses mandants. C'est après cette ratification collective que les non ratifications individuelles pourraient se manifester par démission du syndicat.

Remarquons enfin que cette faculté de non ratification aura un autre inconvénient. Pendant un assez long délai le sort de la convention va rester incertain. Il sera même fort difficile d'en arrêter toutes les clauses puisque de part et d'autre on ne saura pas exactement avec qui l'on traite. Les patrons seront-ils disposés à faire des sacrifices sans savoir si la totalité de leurs ouvriers acceptera leurs

propositions. Quant à ces derniers ne craindront-ils pas d'être dupés par des employeurs qui feront mine de consentir pour se retirer au dernier moment. Il est vrai qu'en cas de grève ou de lock-out, le délai de démission est réduit à trois jours, mais il est encore trop long. Les ouvriers flaireront des pièges et la reprise du travail sera d'autant retardée.

En résumé l'économie du projet est la suivante :

1° Si les personnes qui passent la convention sont pourvues de mandats spéciaux et écrits, donnés individuellement par les membres du groupe, cette convention a un caractère ferme, les mandants n'ont pas la possibilité de revenir sur leur consentement ;

2° Si les représentants du groupe ont été habilités par les statuts ou par une délibération spéciale du groupe, la convention est soumise à ratification, mais cette ratification peut être tacite et résultera de ce fait que le syndiqué n'a pas démissionné du groupe dans les délais prévus par le 2° de l'article 31 *k*.

3° Supposons enfin que les signataires de la convention n'aient reçu aucuns pouvoirs généraux ou spéciaux ; l'article 31 *b*, avant-dernier alinéa, nous dit que dans ce cas la convention collective de travail doit, pour être valable, être ratifiée par une délibération spéciale du groupement.

Cette disposition constitue une extension très intéressante des principes de la gestion d'affaires. Nous avons montré précédemment quels sont, en

l'état actuel de notre droit, les obstacles que rencontrent les personnes qui, sans mandat, veulent s'interposer pour conclure au profit d'un groupe quelconque une convention collective. Le seul instrument juridique qu'elles peuvent employer est la stipulation pour autrui, encore faut-il qu'elles promettent ou stipulent en même temps pour elles-mêmes et qu'elles se bornent uniquement à « stipuler » et non à promettre pour autrui.

Le texte que nous étudions dit que la convention sera valable lorsqu'elle aura été ratifiée par une délibération spéciale du groupe ; c'est-à-dire que les membres de ce dernier se trouveront, après la ratification, dans la même situation que si la convention avait été conclue en vertu d'un mandat préalable. Peu importe que les signataires de l'accord aient fait ou non des stipulations ou promesses personnelles ; peu importe qu'ils aient tout à la fois promis et stipulés pour autrui. La ratification confère la vie juridique à la convention tout entière, et ce sera là certainement l'innovation la plus curieuse de la législation qu'on est en voie d'élaborer.

Adhésions à la convention collective

Par ce qui précède, nous voyons que la convention collective peut être conclue en vertu d'un man-

dat ou d'une gestion d'affaire. Le premier cas se subdivise lui-même en deux autres suivant que les représentants sont munis de procurations écrites et individuelles ou agissent simplement en vertu des statuts ou des pouvoirs qui leur ont été donnés par une délibération spéciale.

Ceci posé, quand peut-on dire qu'un groupement ou un individu a été partie à la convention collective. Dans l'hypothèse où les signataires de celle-ci ont agi, en vertu d'un mandat, cette question ne soulève pas de difficulté. Mais, lorsqu'il y a eu gestion d'affaire, cela n'est plus aussi simple. Le gérant d'affaire a pu parfaitement intervenir, non pour tel ou tel groupe déterminé, mais pour tous ceux qui consentiront à adhérer dans la suite aux clauses qu'il a arrêtées. Peut-on dire, que dans ce cas, les groupes qui adhéreront postérieurement à la convention sont parties à celle-ci. La question paraît oiseuse. Ce qui lui donne de l'importance, c'est la disposition suivante formant le premier alinéa dans l'article 31 j. « Tout syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé, qui n'est pas partie à la convention collective de travail peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes. »

Tout groupement qui ratifiera la convention passée par un gérant d'affaire devient bien, par le fait même

« partie contractante » mais nous ne voyons aucune bonne raison pour subordonner à son agrément les adhésions que d'autres groupes voudraient donner postérieurement à cette convention. Il est peu probable que les rédacteurs du texte aient eu en vue l'hypothèse que nous envisageons ; vraisemblablement ce n'est que dans le cas où dès la conclusion du contrat, les parties en présence se trouvent bien déterminées, que le consentement de celle-ci paraît devoir être exigé pour l'extension de l'accord à d'autres groupes. Mais, même alors, on ne s'explique pas cette nécessité d'un consentement des parties contractantes. Nous n'apercevons pas comment, en présence d'une demande d'adhésion formulée par des ouvriers ou des patrons, l'une ou l'autre des parties ait intérêt à refuser son consentement.

Notons que les membres du syndicat qui adhère à la convention collective ne sont pas liés de plein droit par le fait de cette adhésion. L'article 31 *k-3°* leur réserve la faculté de se soustraire à l'empire de la convention. Pour cela, il leur suffit de se retirer du groupe dans les conditions et délais précisés au 2° dudit article. Bien que le texte ne distingue pas, nous croyons par analogie avec ce qui est prescrit pour la conclusion de l'accord, que cette faculté de non ratification n'existerait pas si les membres du groupe avaient donné à leurs représentants mandat individuel et écrit d'adhérer en leur nom à un

contrat syndical antérieur. Toutefois, il subsiste quelque incertitude sur ce point à raison des termes formels du texte.

Pour compléter la liste des adhérents possibles à la convention collective, nous devons citer encore deux catégories d'individus : ce sont d'abord ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention entrent dans un groupement, partie à cette convention (art. 31 *k-4°*) ; enfin les employeurs, n'appartenant pas à un groupement partie à la convention, qui adhèrent directement à celle-ci, conformément aux dispositions de l'article 31 *j* (art. 31 *k-5°*).

Cette dernière disposition, de même que le premier alinéa de l'article 31 *j* appelle une observation. Elle permet à l'employeur isolé qui n'est pas partie de la convention d'y adhérer directement sans s'affilier à aucun groupe. Or, nous ne trouvons rien de semblable pour l'employé.

Celui-ci, s'il n'a pas signé la convention ou s'il n'y a pas été représenté par un mandataire pourvu d'une procuration écrite et spéciale, ne peut adhérer à la convention qu'en entrant dans un groupement qui y est déjà partie. On ne s'explique pas pourquoi cette faculté d'adhésion directe accordée à l'employeur est refusée à l'ouvrier. Pour nous, il n'y a aucune bonne raison de maintenir cette différence de traitement.

Durée de la convention

Aux termes de l'article 31 *e*, la convention collective peut être conclue sans détermination de durée, pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée. Pour les rédacteurs du texte que nous étudions, la conclusion d'un accord collectif pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée peut être particulièrement dangereuse (1) pour les intéressés, et dans ce cas il est nécessaire de ne déclarer liés que ceux qui y ont expressément consenti. La loi des majorités, acceptable lorsqu'il s'agit de créer un lien à durée indéterminée, et que l'on pourra rompre aisément, doit être repoussée pour la création d'obligations dont la charge peut être très lourde. En conséquence, le texte nous fait connaître dans l'article 31 *l* les personnes qui sont seules liées pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise. Ces personnes forment quatre groupes :

1° Les *groupements* parties à la convention, soit parce qu'ils ont participé à sa conclusion, soit parce qu'ils ont adhéré ultérieurement ;

2° Les *employés et les employeurs* adhérents à la

1. La durée de la convention stipulée par les parties ne peut d'ailleurs excéder cinq ans (art. 31 *g*).

convention en vertu du 1^o de l'article précédent, qui sont nominativement désignés dans la convention ou dont le mandat a été joint ;

3^o Les *employeurs* adhérents à la convention en vertu du 5^o de l'article précédent ;

4^o Les *employés et les employeurs membres des syndicats professionnels ou de tous autres groupements parties à la convention* qui adhèrent directement pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise, en le notifiant soit au secrétariat ou greffe où le dépôt de cette convention a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leurs contrats de travail.

Il y a entre le 1^o et le 4^o de cet article une contradiction manifeste. En effet, on commence par dire que lorsque la convention est conclue pour une durée ou une entreprise déterminée, les groupements parties à la convention sont liés pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise. Il semble que lorsqu'on parle ici d'un lien atteignant le groupement on se sert d'une simple figure de langage, car en supposant qu'il y ait parfois un intérêt juridique quelconque à séparer le groupe, entité morale des individus qui le composent, il ne peut être question, dans le cas qui nous occupe, que d'obligations atteignant les individus ; eux seuls concluront dans la suite des contrats de travail soumis aux conditions

du tarif collectif. Aucune obligation relative aux clauses des futurs contrats de louage ne peut venir se fixer définitivement sur l'entité morale.

Cependant cette explication ne peut se concilier avec le 4^e de l'article 31 *l*, d'où il résulte clairement, ainsi d'ailleurs que des commentaires du rapporteur, que les membres des groupements parties à la convention ne sont liés pour la durée déterminée ou pour celle de l'entreprise, que s'ils ont donné un consentement spécial et direct sur ce point.

Cette nécessité d'un consentement direct des membres des divers groupes, en ce qui concerne la détermination de la durée du contrat, peut être critiquée comme peu pratique, mais elle n'a rien d'illlogique. On se l'explique parfaitement, étant donné que le législateur a voulu faire une œuvre qui respecte le plus possible la liberté individuelle. Ce qui est vraiment incompréhensible, c'est que l'on ait songé à faire intervenir dans le 1^o de l'article 31 *l* les groupements, abstraction faite de leurs membres (1). Pour nous cet alinéa est à rayer purement et simplement du texte ; sa présence montre une fois de plus combien il est difficile d'éviter les contra-

1. Voici les termes du rapport Groussier, au sujet de cette disposition : « Il y a lieu de faire observer que pour maintenir le caractère bilatéral de l'engagement, *le syndicat ouvrier et ses représentants qui ont signé la convention et accepté la fixation d'une durée, sont liés pour cette durée.* Cette garantie sera le plus souvent suffisante pour les employeurs. »

dictions lorsqu'on veut voir dans le groupement syndical autre chose que les membres qui le composent.

Pour toute personne liée par la convention collective et qui ne rentre pas dans les groupes visés au 2°, 3°, 4° de l'article 31 *l*, la convention est considérée comme étant à durée indéterminée (art. 31 *l* dernier alinéa).

La convention collective à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties (art. 31 *f* premier alinéa). Mais cette volonté doit se manifester suivant certaines formes. Le groupe ou l'employeur isolé qui veut se dégager de la convention doit notifier sa renonciation à toutes les autres parties et au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 *c*. Cette notification doit être faite un mois à l'avance, sauf stipulation contraire (art. 31 *m*, alinéas 1 et 2).

Nous avons vu que chaque partie à la convention collective peut comprendre plusieurs groupements. Du côté des employeurs, il peut même y avoir en outre des individus isolés. Le fait qu'un ou même plusieurs groupements d'employés se dégage de la convention ne doit pas entraîner la résolution de celle-ci, si d'autres groupes d'ouvriers également parties à l'accord désirent qu'elle continue à recevoir son exécution. Et de même pour les patrons.

Aux termes de l'article 31 *f*, deuxième alinéa, la convention collective n'est résolue que lorsque le dernier des groupements d'employés ou le dernier des employeurs ou groupements d'employeurs a notifié sa renonciation dans les formes prévues à l'article 31 *m*.

Un correctif à cette disposition est apporté par l'article 31 *m*, troisième alinéa : « Lorsque, en vertu des dispositions de l'article 31 *f*, la renonciation d'un groupement ne doit pas entraîner la résolution de la convention, les autres parties, dans les dix jours qui suivent la notification qui leur a été faite, peuvent notifier également leur renonciation à cette convention pour la date notifiée par le premier groupement. »

L'article 31 *m* est relatif aux renonciations à la convention émanant des *groupes* ou d'employeurs non groupés. Ces dispositions n'ont pas paru aux rédacteurs du texte suffisamment protectrices de la liberté individuelle. Par l'article 31 *n* ils ont accordé à tout *membre* d'un groupement d'employés ou d'employeurs, partie à une convention collective, et lié pour une durée indéterminée, la possibilité de se dégager de la convention, à moins qu'il n'ait renoncé à cette faculté pour une durée déterminée, en se retirant du groupement dont il fait partie et en le notifiant soit au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué, soit au secrétariat du conseil des pru-

d'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à son ou à ses contrats de travail. Cette notification doit être faite un mois à l'avance, nonobstant toute convention contraire.

La faculté de se dégager de la convention de la manière que nous venons d'indiquer, appartient également au membre d'un groupe restant partie à une convention prorogée par tacite reconduction pour une durée déterminée. Dans ce cas, notification de la volonté de se dégager de la convention doit être faite dans la huitaine de la prorogation et dans les formes ci-dessus indiquées.

L'article 31 *o* règle les conditions dans lesquelles un employeur ou un employé peut renoncer à la faculté de se dégager d'une convention en cours. Cet article ne présente aucune difficulté, non plus que l'article 31 *p* qui déclare « nulle toute convention par laquelle les employés ou les employeurs renonceraient à la faculté de répudier, dans les formes prévues par les 2° et 3° de l'article 31 *k* soit une convention collective de travail, soit un mandat donné collectivement ».

Effets et sanctions de la convention collective de travail

En ce qui concerne l'effet de la convention collec-

tive sur les contrats de travail, notre texte envisage trois hypothèses :

1° L'employé et l'employeur entre lesquels intervient un contrat de travail doivent, aux termes de l'article 31 *k*, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective. Dans ce cas, les règles déterminées par celle-ci s'imposent, nonobstant toute convention contraire aux rapports nés du contrat de travail ;

2° Une seule des parties au contrat de travail est liée par la convention collective. Les clauses du traité s'appliquent encore dans le silence des parties, mais celles-ci peuvent les écarter par une stipulation du contrat de travail ;

3° Le texte envisage enfin le cas d'une personne liée par une convention collective « qui l'oblige même à l'égard des tiers et qui aurait accepté à l'égard de ceux-ci des conditions contraires aux règles déterminées par cette convention ». Cette personne, dit l'article 31 *x in fine*, « peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elles assumées ». Le texte ne nous dit pas par qui ces actions pourront être exercées, mais ce ne pourra être évidemment que par les personnes envers lesquelles ces obligations ont été prises.

Aux termes de l'article 31 *s*, « les groupements d'employés ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui

soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garantis de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ». A notre avis, cet article est absolument inutile. Le syndicat, tel que l'entendent les rédacteurs de ce texte, c'est-à-dire la personne morale, l'entité juridique, n'a aucun engagement à assumer dans la convention collective. Les seuls obligés sont les syndiqués. Or, ceux-ci sont évidemment tenus de ne rien faire qui compromette l'exécution loyale de la convention en vertu du principe fondamental de notre droit que les contrats doivent être exécutés de bonne foi.

La question des sanctions des conventions collectives est réglée dans les trois articles 31 t, 31 u, 31 v. Le premier est relatif à l'action collective, le second aux actions individuelles, le troisième à l'exercice des actions individuelles par la collectivité.

Remarquons tout d'abord que l'action collective appartient seulement aux groupements capables d'ester en justice, c'est-à-dire, dans l'état de notre jurisprudence, aux groupements doués du privilège de la personnalité. Ces associations peuvent intenter des actions en dommages-intérêts aux autres groupes parties à la convention, aux membres de ces groupes, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés.

De même les individus liés par la convention

peuvent actionner les groupes ou les individus qui y ont été parties et qui contreviendraient à son exécution.

En outre, le groupe peut se saisir des actions appartenant à ses membres et les exercer sans avoir à justifier d'aucun mandat. Il suffit que l'intéressé ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. Ce dernier peut d'ailleurs intervenir dans l'instance engagée par son syndicat. Cette faculté d'intervention dans les instances où se débat la convention collective est accordée à tout groupement qui y a figuré à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Enfin l'article 31 n, par une dérogation à l'article 1006 du Code de procédure civile, déclare « valable les dispositions de la convention collective de travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres désignés ou à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges qui peut faire naître l'exécution de la convention. »

Telles sont les principales dispositions du projet de loi voté par la Chambre. On voit qu'il contient une réglementation assez détaillée de notre contrat. Des formalités, des délais, des facultés de renonciation sont imposés ou accordés aux parties. Le contrat collectif vu à travers ce texte apparaît comme quelque chose d'assez compliqué et dont seuls des techniciens, au courant de notre droit, peuvent se

faire une idée exacte. Certains articles comme celui qui déclare que le syndicat peut être lié pour une durée déterminée sans que ses membres le soient, par le fait même qu'il est contradictoire, pourra causer des surprises désagréables aux syndiqués. Nous continuons à croire qu'il est inutile de légiférer aussi longuement et avec tant de détail sur cette matière. Croit-on, parce qu'on nous apporte trente articles de loi, faciliter le développement du contrat collectif? Ce développement sera parallèle à celui de l'organisation syndicale, il se modèlera sur lui, il en subira toutes les fluctuations. Lorsque le syndicat sera fort, il imposera le marché collectif. L'apparition de celui-ci est lié à la puissance d'agrégation des ouvriers.

Quant au problème juridique, ainsi que nous l'avons déjà fait remarquer, il est d'un ordre très général, et la solution pouvait, législativement, être très simple. Il s'agit, au fond, de l'activité contractuelle des groupements de personnes. Cette activité dès qu'elle cesse de porter exclusivement sur le patrimoine commun est quelque chose de nouveau dans notre droit. La technique de la personnalité aboutit à des contradictions insolubles et, d'autre part, notre droit moderne n'offre au syndicat, qui veut jouer son rôle dans la vie économique, que des modes de représentation insuffisants. Ce sont ces modes de représentation qu'il fallait élargir, notamment par la générali-

sation de la gestion d'affaire, et soumettre à quelques principes légaux destinés à servir de point de départ à l'interprétation du juge.

Vu : le Doyen,
P. CAUWÈS

Vu : le Président de thèse,
PLANIOL

Vu et permis d'imprimer :
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,
LIARD

ANNEXE

PROJET DE LOI VOTÉ PAR LA CHAMBRE LE 29 JUILLET 1913

ARTICLE PREMIER. — Le titre du livre 1^{er} du Code du travail et de la prévoyance sociale est complété par le chapitre suivant :

CHAPITRE V

De la convention collective de travail.

SECTION I. — *De la nature et de la validité de la convention.*

ART. 31. — La convention collective du travail est une convention relative aux conditions du travail, conclue entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.

Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail

individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention.

ART. 31 *a*. — Par une dérogation formellement stipulée, les conditions de travail convenues peuvent n'être obligatoires, pour les personnes liées par la convention collective de travail, que dans leurs rapports entre elles.

D'autre part, s'il n'est pas formellement stipulé que la convention collective de travail est valable en tout lieu, dans une région déterminée, dans une localité ou seulement pour un ou plusieurs établissements spécifiés, elle sera valable dans le ressort du conseil des prud'hommes ou de la justice de paix dont le secrétariat ou greffe aura reçu le dépôt de cette convention en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 *c* et ne le sera que dans ce ressort.

ART. 31 *b*. — Les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement, peuvent contracter au nom de la collectivité, en vertu :

Soit des stipulations statutaires de ce groupement.

Soit d'une délibération spéciale de ce groupement.

Soit des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents à ce groupement.

A défaut, pour être valable, la convention collective de travail doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

ART. 31 c. — La convention collective de travail doit être écrite, à peine de nullité.

Elle n'est applicable qu'à partir du jour qui suit celui de son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes, ou, à défaut de conseil des prud'hommes, ou, si les parties le stipulent, au greffe de la justice de paix, du lieu où elle a été passée ou à tout autre secrétariat de conseil des prud'hommes ou greffe de justice de paix choisi par les parties.

Elle peut être déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix de tout lieu où elle doit être appliquée.

Les parties peuvent convenir qu'elle ne sera applicable, dans le ressort du conseil des prud'hommes ou d'une justice de paix, que si elle a été déposée au secrétariat de ce conseil ou au greffe de cette justice de paix.

Le ou les dépôts de cette convention ont lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Le dépôt, prévu au paragraphe 2 du présent article, doit être considéré comme ayant été effectué lorsque, en vertu des dispositions de la loi du 27 décembre 1892, la convention du travail a été dressée par le juge de paix.

SECTION II. — *De la durée et de la résolution de la convention.*

ART. 13 d. — La convention collective de travail peut être conclue :

Sans détermination de durée ;

Pour une durée déterminée ;

Pour la durée d'une entreprise déterminée.

ART. 31 *e.* — La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, à charge pour cette partie, de se dégager dans les formes prévues à l'article 31 *m.*

ART. 31 *f.* — Si l'une des parties comprend plusieurs groupements d'employés ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs, la convention à durée indéterminée n'est résolue que par la renonciation, dans les formes prévues à l'article 31 *m.*, du dernier de ces groupements d'employés ou du dernier de ces employeurs ou groupements d'employeurs.

ART. 31 *g.* — Lorsque la convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq années.

ART. 31 *h.* — A défaut de stipulation contraire, la convention collective de travail à durée déterminée qui arrive à expiration, continue à produire ses effets comme convention à une durée indéterminée.

ART. 33 *i.* — Lorsque la convention collective de travail est conclue pour la durée d'une entreprise, si cette entreprise n'est pas terminée dans une période de cinq années, cette convention est considérée comme conclue pour cette dernière durée.

SECTION III. — *Des adhésions et des renonciations à la convention.*

ART. 31 *j.* — Tout syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé, qui n'est pas partie à la convention collective du travail, peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes.

Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification, ainsi que de celle du consentement des parties, au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 *c.*

ART. 31 *k.* — Sont considérés comme liés par la convention collective de travail :

1° Les employés et les employeurs signataires de ladite convention ainsi que ceux qui leur ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom ;

2° Ceux qui, au moment où la convention est conclue, sont membres d'un groupement partie à cette convention si, dans un délai de cinq jours francs à dater du dépôt prévu au paragraphe 2 ou au paragraphe 4 de l'article 31 *c.*, ils ne se sont pas retirés de ce groupement, par une démission donnée de bonne foi et notifiée, soit au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leurs contrats de travail ;

3° Ceux qui sont membres d'un groupement adhérent

ultérieurement à cette convention si, dans un délai de cinq jours francs à dater de la notification de l'adhésion prévue à l'article 31 *j*, ils ne sont pas retirés du groupement dans les conditions précisées au paragraphe précédent ;

4° Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans un groupement partie à cette convention ;

5° Les employeurs n'appartenant pas à un groupement partie à la convention, qui adhèrent directement à celle-ci, conformément aux dispositions de l'article 31 *j*.

ART. 31 *l*. — Lorsque la convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée, sont seuls liés pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise :

1° Les groupements parties à la convention, soit parce qu'ils ont participé à sa conclusion, soit parce qu'ils ont adhéré ultérieurement à cette convention ;

2° Les employés et les employeurs adhérents à la convention en vertu du 1° de l'article précédent, qui sont nominativement désignés dans la convention ou dont le mandat a été joint ;

3° Les employeurs adhérents à la convention en vertu du 5° de l'article précédent ;

4° Les employés et les employeurs, membres des syndicats professionnels ou de tous autres groupements parties à la convention qui adhèrent directement pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise, en le notifiant, soit au secrétariat ou greffe où le dépôt de cette convention a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe

de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leurs contrats de travail.

Toute convention est considérée comme étant à durée indéterminée à l'égard des autres personnes qu'elle lie.

ART. 31 *m.* — Tout groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé, partie à une convention collective de travail, conclue ou prorogée par tacite reconduction pour une durée indéterminée, peut, à toute époque, se dégager en notifiant sa renonciation à toutes les autres parties, groupements d'employés ou d'employeurs ou employeurs non groupés, avec lesquelles il a conclu et au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 *c.*

Cette notification doit être faite un mois à l'avance, sauf stipulation contraire.

Lorsque, en vertu des dispositions de l'article 31 *f*, la renonciation d'un groupement ne doit pas entraîner la résolution de la convention, les autres parties, dans les dix jours qui suivent la notification qui leur a été faite, peuvent notifier également leur renonciation à cette convention, pour la date notifiée par le premier groupement.

La renonciation d'un groupement entraîne de plein droit celle de tous les membres de ce groupement, nonobstant toute convention contraire

ART. 31 *n.* — Tout membre d'un groupement d'employés ou d'un groupement d'employeurs partie à une convention collective du travail.

Conclue pour une durée indéterminée.

Prorogée par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

Ou considérée comme étant durée indéterminée à son égard,

Peut, à toute époque, se dégager, à moins qu'il n'ait renoncé à cette faculté pour une durée déterminée, en se retirant de tout groupement partie à la convention et en le notifiant, soit au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à son ou à ses contrats de travail.

Cette notification doit être faite un mois à l'avance, nonobstant toute convention contraire.

Lorsque la convention collective de travail est prorogée par tacite reconduction pour une durée déterminée, tout membre d'un groupement, restant partie à cette convention, peut se dégager dans la huitaine qui suit la prorogation en se conformant aux conditions précisées ci-dessus.

ART. 310. — Un employé ou un employeur ne peut renoncer, pour une durée de plus de cinq années, à se dégager d'une convention en cours.

Par une stipulation d'un contrat de travail, un employé ne peut renoncer à se dégager d'une convention en cours pour une durée supérieure à celle pendant laquelle son employeur est, lui-même, lié par la convention.

Toute renonciation d'un employé ou d'un employeur à se dégager d'une convention en cours n'est valable que si elle est notifiée soit au secrétariat ou au greffe où le dépôt de

la convention a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à son ou à ses contrats de travail.

ART. 31 *p.* — Est nulle toute convention par laquelle les employés ou les employeurs renonceraient à la faculté de répudier, dans les formes prévues par les 2^o et 3^o de l'article 31 *k*:

Soit une convention collective de travail ;

Soit un mandat donné collectivement.

SECTION IV. — *Des effets et des sanctions de la convention.*

ART. 31 *q.* — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employé et un employeur qui doivent, aux termes de l'article 31 *k*, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective de travail, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail.

ART. 31 *r.* — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre parties dont une seule doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, jusqu'à preuve contraire, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat du travail.

La partie liée par une convention collective de travail qui l'oblige, même à l'égard des tiers, et qui aurait accepté,

à l'égard de ceux-ci, des conditions contraires aux règles déterminées par cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

ART. 31 s. — Les groupements d'employés ou d'employeurs liés par une convention collective sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

ART. 31 t. — Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail, peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements parties à la convention, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés.

ART. 31 u. — Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

ART. 31 v. — Les groupements capables d'ester en justice, qui sont parties à la convention collective de travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une personne liée par une convention collective de travail intente une action à raison du préjudice qui lui a été causé par une violation de la convention, le groupement auquel elle appartient peut toujours intervenir dans l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige présente pour tous ses autres membres, si ce groupement est capable d'ester en justice et s'il est lui-même partie à la convention.

SECTION V. — *Dispositions diverses.*

ART. 21 *x*. — Sont valables les dispositions de la convention collective de travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres désignés ou à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention.

ART. 32. — Toutes les notifications prévues par le présent chapitre sont centralisées au secrétariat ou greffe où a été effectué le dépôt de la convention prescrit par le paragraphe 2 de l'article 31 *c*.

Il est donné gratuitement communication à toute partie intéressée des conventions collectives du travail et des notifications y relatives.

Un décret fixe les émoluments des secrétaires et greffiers, le mode de recouvrement des frais et honoraires, le mode de centralisation des notifications prévu par le premier para-

graphe du présent article et le mode de communication des conventions et des notifications.

ART. 2. — Les articles 31 et 32 du livre 1^{er} du Code de travail et de la prévoyance sociale prendront les numéros 30 *a* et 30 *b*.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION	5

LIVRE I

LES CONVENTIONS COLLECTIVES AU POINT DE VUE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

CHAPITRE PREMIER. — La liberté du travail.....	13
CHAPITRE II. — Les collectivités ouvrières.....	32
§ 1. — La fonction économique.....	33
§ 2. — L'organisation interne.....	45
§ 3. — La méthode.....	56
CHAPITRE III. — Les résultats de l'action collective ouvrière.....	64

LIVRE II

LE PROBLÈME JURIDIQUE

CHAPITRE PREMIER. — La personnalité morale et les conventions collectives.....	79
§ 1. — Critique des notions traditionnelles.....	79

§ 2. — Théorie juridique des actes accomplis par le syndicat. L'obligation collective.....	98
§ 3. — Les groupements non doués de personnalité.	107
CHAPITRE II. — Formation de la convention. Échange des consentements	117
CHAPITRE III. — Les obligations qui naissent de la convention collective.....	155
CHAPITRE IV. — Conditions de validité de la convention collective.....	165
§ 1. — Vices du consentement.....	166
§ 2. — Objet des conventions collectives.....	171
§ 3. — Capacité des parties.....	187
CHAPITRE V. — Responsabilités et sanctions.....	189
§ 1. — Responsabilité des unions ouvrières.....	189
§ 2. — Les sanctions juridiques.....	220
CHAPITRE VI. — Projets de loi et réformes.....	245
ANNEXE. — Texte du projet voté par la Chambre le 29 juillet 1913.....	269

